**HUBUNGAN FUNGSI KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LONG BAGUN**

**Marjoni Rachman1, Jamiah2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

Delfi Meilinda Dahai

**ABSTRAK**

Delfi Meilinda Dahai NPM: 14.11.1001.3509.156, Public Administration Science Program, State Administration Department, Faculty of Social and Political Sciences, "Relationship of Leadership Function of Sub-district with the Effectiveness of Sub-district Officers of Long Bagun". under the guidance of Mr. Marjoni Rachman, M.Si. and Mrs. Jamiah, S.Sos., M.Si.

This research is based on the leadership function of the subdistrict leader in managing and managing his subordinates in order to realize effective work. The purpose of this research is to find out how the leadership function of Sub-district Head Office of Long Bangun. The type of research or explanation used is descriptive quantitative used to analyze the relationship between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

From the research result, it can be concluded that the relationship between the leadership function of the sub-district and the effectiveness of the employee is very positive, this can be proven by the calculation of determination of R2 obtained 0.770 or 77% and 23% influenced by other factors. From the hypothesis test t test obtained t count greater than t table, where 3.475> 1.699.

**Keywords: Mahakam Ulu, Leadership Function, Camat**

**1.**

**PENDAHULUAN**

Di dalam kehidupan ini manusia tidak bisa hidup sendiri sehingga disebut makhluk sosial yang hidupnya saling berdampingan dan membutuhkan manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Dengan hidup yang saling bergantungan tersebut sehingga membentuk manusia kedalam sesuatu kelompok. Suatu kelompok tersebut mempunyai tujuan yang sama, dalam hal ini disebut organisasi. Suatu organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerjasama antar dua orang atau lebih. Baik yang disebut orang ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu yang efektif.

Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2001:24), kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Terry dan Frankin dalam Yuli (2005:165), mendefinisikan Kepemimpinan dengan hubungannya dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan tanggung jawab, memberikan perintah, melimpahkan wewenang, mempercayakan bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas dan lain-lain.

Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, salah satunya adalah dengan cara mendorong para pegawai agar dapat bekerja dengan efektif sehingga tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan demikian dibutuhkan kerja sama yang baik antar pemimpin dan para pegawainya. Pemimpin di setiap organisasi memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil di bidang pekerjaannya, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masingmasing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya. Maksud fungsi di sini adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh (Veitsal Rivai, 2004:53). Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya, yang dapat di manfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan organisasinya masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi kelompok atau organisasinya (Nawawi 2000:74).

Pemimpin yang membuat keputusan dengan memberikan situasi kelompok atau organisasi akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap para pegawainya yang malas dan berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberikan teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini sebaiknya seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah dan hukuman yang telah di berikan kepada mereka. Fungsi kepemimpinan adalah menggerakkan orang yang dipimpin menuju tercapainya tujuan organisasi. Agar dapat menanamkan kepercayaan pada orang yang dipimpinnya dan menyadarkan bahwa mereka mampu berbuat sesuatu dengan baik. Disamping itu, pemimpin harus memiliki pikiran, tenaga dan kepribadian yang dapat menimbulkan kegiatan dalam hubungan antar manusia. Selanjutnya menurut Yuki (1998), fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pegawainya untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi, dan memotivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin di tuju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. (Kartini kartono, 2005:93).

**2. Rumusan Masalah**

Apakah Fungsi Kepemimpinan Camat mempunyai hubungan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Long Bangun”.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, (Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, 2000;3), yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar, 2003;95).

**3.2. Variabel Penelitian dan Indikator**

Menurut Sugiyono (2006:2), “Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah efektivitas kerja.

**3.3. Populasi, Sample dan Sampling**

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, Suharsimi, 2002;108). Selain itu Sugiono juga mendefinisikan, populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain, selain itu populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu, (Sugiono, 2006;55).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;109). Sampel merupakan bagian dari populasi yang tentunya jumlahnya pun kurang dari populasi. Dan untuk menentukan besarnya sampel ini Arikunto memberi pendapat untuk sekedar batasan, maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya, namun jika subjeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

a) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana,

b) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data,

c) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;112).

3. Sample

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sample atau sampel bertujuan, dengan cara mengambil subjek dan didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Dalam penelitian ini besarnya sampel adalah besaran populasi, karena objek penelitian ini kurang dari 100 orang, maka oleh peneliti diambil semuanya yaitu sebanyak 31 orang.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder, menurut Husein Umar data primer adalah merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuisioner, sedang data skunder adalah merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak pengumpul lainnya, semisal dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram, (Husein Umar,2003;99).

Sehingga dari pengertian tersebut di atas maka data primer didapat secara langsung dengan kuisioner yang dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan, sedangkan data sekunder diperoleh dari sejarah kelurahan, struktur organisasi dan gambaran kepegawaian. Untuk itulah, guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data yang berupa kuisioner (angket).

Kuisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, (Arikunto Suharsimi, 2002;128). Dan kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dalam artian, jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

**1. Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telah diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:



Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

Σ x = Jumlah skor X

Σ y = Jumlah skor Y

Σxy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Interpretasi nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnya nilai r | Interpretasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakan rumus ”Alpha” (Sugiono, 2006;211).



Dimana:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ 2 2 = Jumlah varians butir

2 = Varians total

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**A. Sejarah Kabupaten Mahakam Ulu**

Kabupaten Mahakam Ulu adalah salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Mahakam Ulu merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai Barat yang disahkan dalam sidang paripurna DPR RI pada 14 Desember 2012 di gedung DPR RI tentang Rancangan UU Daerah Otonomi Baru (DOB), Sebutan Mahakam Ulu sebagai sebuah konstruksi sosial yang sedang diperjuangkan, memiliki akar sejarah panjang.

Muncul pertama kali dalam kaitan penataan wilayah administratif oleh Hindia Belanda terhadap Kesultanan Kutai, yaitu menyusul berlakunya Decentralisatie Wet 1903, maka pada 1905 dalam Kesultanan Kutai dibentuk dua wilayah administratif yaitu Hulu Mahakam dengan pusat pemerintahan di Long Iram, dan daerah Vierkante Pall dengan pusat pemerintahan di Samarinda.

Tahun 1930, wilayah Kesultanan Kutai dipecah lagi menjadi 4 Onderafdeeling, yakni Zuid Kutai berkedudukan di Balikpapan, Oost Kutai berkedudukan di Samarinda, West Kutai berkedudukan di Tenggarong dan Boven Mahakam berkedudukan di Long Iram. Era kemerdekaan pada tahun 1946, wilayah Kesultanan Kutai dibagi dalam 2 Kepatihan yaitu Kutai Barat dan Kutai Tengah. Saat berlaku UU 27/1959, Kutai ditata ke dalam 3 Dati II, yakni Kotapraja Balikpapan, Dati II Kutai, dan Kotapraja Samarinda.

Era reformasi, saat berlaku UU 22/1999, kabupaten Dati II Kutai Kartanegara dimekarkan jadi 4 wilayah administratif yaitu kabupaten Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Kutai Barat, dan Kota Bontang. Wilayah eks-Onderafdeeling Boven Mahakam menjadi bagian dari wilayah Kabupaten Kutai Barat. Wilayah eks-Onderafdeeling Boven Mahakam yang sempat terbagi dalam 2 kecamatan, yaitu Long Iram dan Long Pahangai, belakangan dimekarkan menjadi 5 kecamatan yaitu Long Hubung, Laham, Long Bagun, Long Pahangai dan Long Apari.

**B. Pembagian Administratif**

Wilayah Kabupaten Mahakam Ulumempunyai 5 kecamatandan 49 kampung, yang terdiridariKecamatan Long Apari, Kecamatan Long Pahangai, Kecamatan Long Bagun, Kecamatan Long Hubung, dan Kecamatan Laham.

Berikut kecamatan yang berada di Kabupaten Mahakam Ulu :

Wilayah Kecamatan Long Apari bagian Utara berbatasan dengan Serawak, Malaysia, bagian Timur berbatasan dengan Kabupaten Malinau dan Kecamatan Long Pahangai, bagian selatan berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah, dan bagian barat berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Barat. Kecamatan Long Apari dihuni oleh 1193 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Long Apari adalah 4.093 jiwa (data tahun 2010) dengan jumlah penduduk laki-laki 2.190 orang dan jumlah penduduk perempuan 1.903 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Long Apari adalah 1,1 jiwa/km².

Wilayah Kecamatan Long Pahangai bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Malinau, bagian timur berbatasan dengan Kecamatan Long Bagun, dan bagian selatan berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah, serta bagian barat berbatasan dengan Kecamatan Long Apari. Kecamatan Long Pahangai dihuni oleh 1304 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Long Pahangai adalah 4.361 jiwa (data tahun 2010) dengan jumlah penduduk laki-laki 2.309 orang dan jumlah penduduk perempuan 2.052 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Long Pahangai adalah 1 jiwa/km².

Kecamatan Long Bagun adalah 4.971,2 km², dengan jumlah keseluruhan penduduk di Kecamatan Long Bagun adalah 7.940 jiwa (data tahun 2010) sehingga tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Bagun adalah 1,5 jiwa/km². Kecamatan Long Hubung adalah 530,9 km², dengan jumlah keseluruhan penduduk di Kecamatan Long Hubung adalah 6.362 jiwa (data tahun 2010) sehingga tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Bagun adalah 11,9 jiwa/km².

Wilayah Kecamatan Laham bagian utara dan bagian barat berbatasan dengan Kecamatan Long Bagun, serta bagian timur dan bagian selatan berbatasan dengan Kecamatan Long Hubung. Kecamatan Laham dihuni oleh 564 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Laham adalah 2.280 jiwa.

**C. Demografi**

**Tabel 4.2. Demografi Kabupaten Mahakam Ulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jenis Data | Jumlah | | satuan | |
| III. Demografi | | | | |
| 1. Jumlah Penduduk Total (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab)  a. Laki-laki (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab)  Laki-laki (%) (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab)  b. Perempuan (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab)  Perempuan (dalam Persen) (Sumber: BPS) | 167706  87983  52.46  79723  47.54 | | Orang  Orang  %  Orang  % | |
| 2. Usia  a. 0-4 Tahun  0-4 Tahun (dalam Persen)  b. 5-19 Tahun  5-19 Tahun (dalam Persen)  c. 20-59 Tahun  20-59 Tahun (dalam Persen)  d. diatas 59 Tahun  diatas 59 Tahun (dalam Persen) | 15587  9.29  49277  29.38  93384  55.68  9457  5.63 | | Orang  Orang  %  Orang  %  Orang  %  Orang  % | |
| 3. Pertumbuhan Penduduk | 2792 | | Jiwa | |
| 4. Kepadatan Penduduk  a. Rata-rata  b. Kawasan Perkotaan  c. Kawasan Pedesaan | 5.3 | | Orang/km2  Orang/km2  Orang/km2 | |
| 5. Laju Pertumbuhan Penduduk  a. Tingkat Kematian Bayi (IMR)  b. Tingkat Kematian Ibu (EMR)  c. Tingkat Migrasi (Masuk/Keluar) | 1.69 | | %/Tahun  /1rb Kelahiran  %/Tahun  %/Tahun | |
| 6. Jumlah Keluarga | | 45023 | | |
| 7. Status Pendidikan Kepala Keluarga | | KK | | |
| a. Tidak Tamat SD (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab) | | KK | | |
| Tidak Tamat SD (Sumber: BKKBN) | | KK | | |
| b. Tamat SD-SLTP (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab) | | KK | | |
| Tamat SD-SLTP (Sumber: BKKBN) | | KK | | |
| c. Tamat SLTA keatas (Sumber: Badan Pusat Statistik Kab) | | KK | | |
| Tamat SLTA keatas (Sumber: BKKBN) | | KK | | |
| 8. Rata-rata Usia Harapan Hidup | | | |
| a. Laki-laki | | Tahun | |
| b. Perempuan | | Tahun | |
| 9. Administrasi kependudukan | | | |
| a. Jumlah penduduk > 17 thn | | Orang | |
| b. Jumlah penduduk telah menikah | | Orang | |
| c. jumlah penduduk > 17 thn ber KTP | | Orang | |
| d. Jumlah penduduk ber KK | | Orang | |
| e. penduduk memiliki Akta Kelahiran | | Orang | |
| f. jumlah pasangan nikah | | Orang | |
| g. jumlah pasangan nikah berakte | | Orang | |

**D. Visi dan Misi Kabupaten Mahakam Ulu**

**1) Visi Kabupaten Mahakam Ulu**

*“Terwujudnya Pelayanan Publik Yang Berkualitas Yang Di Dukung Aparatur Pemerintah Yang Profesional Dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat Yang Berbudaya”.*

**2) Misi Kabupaten Mahakam Ulu**

Untuk Mewujudkan Visi Diatas,Kecamatan Long Bagun Mempunyai Misi Sebagai Berikut ;

1. Mewujudkan Pelayanan Public Yang Baik.

2. Membangun Kultur Birokrasi Kecamatan Yang Inovatif, Responsive, Berdasarkan Prinsip-Prinsip Pemerintah Yang Baik Dan Masyarakat Yang Berbudaya.

Mewujudkan Pemberdayaan Masyarakat Yang Baik Dengan Nilai-Nilai Sosial Budaya.

4. Menjalin Kerja Sama Dengan Pemangku Kepentingan Dalam Rangka Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat.

5. Menjunjung Tinggi Hak-Hak Masyarakat Adat.

6. Mewujudkan Masyarakat Yang Cerdas,Sehat,Dan Adil Sejahtera.

**E. Struktur Organisasi**

Dalam suatu organisasi dengan segala aktivitasnya, meliputi hubungan diantara orang yang menjalankan aktivitas tersebut. Makin banyak kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi makin kompleks juga hubungan tersebut termasuk hubungan antara masing-masing dengan struktur organisasi. Dalam suatu organisasi, yang menjadi dasar adanya hubungan tersebut adalah pembagian kekuasaan (*Authority)* dan tanggung jawab (*Responcibility)*.

**4.2. Hasil Penelitian**

**A. Karakteristik Responden**

Karakteristik atau gambaran umum responden didasarkan atas karakter domografi maupun karakter kepribadiannya, sehingga dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan dalam kuisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang dan dideskripsikan atas dasar jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

**1. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin responden, diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.3 : Jenis kelamin responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | | % | |
| 1 | Laki-laki | 18 | | 58 % | |
| 2 | Perempun | 13 | | 42 % | |
| Jumlah | | | 31 | | 100 % |

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karaketristik responden berdasarkan jenis kelamin hampir seimbang hanya terpaut sedikit saja antara pria dan wanita, bahwa jumlah responden pria sebesar 18 orang/responden atau 58% dan jumlah responden wanita sebesar 13 orang atau 42%. Hal itu menunjukkan bahwa pekerjaan di kantor kecamatan lebih banyak membutuhkan ketrampilan laki-laki.

**2. Diskripsi responden berdasarkan umur**

Berdasarkan umur responden diperoleh, hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4 : Karakteristik responden berdasarkan umur**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Usia | Jumlah | | Prosentase |
| 1  2  3  4 | | 20-25 tahun  26-35 tahun  36-45 tahun  Diatas 46 tahun | 6  11  11  3 | | 19.2 %  35.5 %  35.5 %  9.8 % |
| Total | 31 | | | 100 % | |

**3. Diskripsi responden berdasarkan masa kerja**

Berdasarkan umur responden diperoleh, hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5 : Masa Kerja Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Masa kerja | Jumlah | % |
| 1 | Kurang dari 10 tahun | 5 | 16.1 % |
| 2 | 11-20 tahun | 12 | 38.7 % |
| 3 | 21-30 tahun | 14 | 45.2 % |
| 4 | Diatas 30 tahun | 0 | 0.0 % |
| Jumlah | | 31 | 100 % |

Pada tabel 4.5 diatas maka diketahui bahwa jumlah responden yang memilki masa kerja kurang 10 tahun sebanyak 12 orang/responden atau 26,7 %, yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 12 orang/responden atau 38.7 %, sedangkan yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun sebanyak 14 orang/responden atau 45.2 %.

**4. Diskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang pegawai, dimana tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk dapat diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu termasuk Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu. Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi relatif memiliki pengetahuan dan kemampuan (kompetensi) lebih baik dibandingkan seseorang yang berpendidikan lebih rendah. Oleh karena itu orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.6 : Tingkat Pendidikan Responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | | Jumlah | | % |
| 1 | SLTP | | - | | 0.0 % |
| 2 | SLA | | 6 | | 19.4 % |
| 3 | D3 / Dploma | | 3 | | 9.6 % |
| 4 | S1 / Sarjana | | 20 | | 64.5 % |
| 5 | S2 / Magister | | 2 | | 6.5 % |
| Jumlah | | 31 | | 100 % | |

**B. Fungsi Kepemimpinan (Variabel X)**

Untuk melihat fungsi kepemimpinan pada kantor Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu, maka dibutuhkan pengkategorian jawaban responden mengenai fungsi kepemimpinan sebagaimana yang terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7 Fungsi Kepemimpinan (Variabel X)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | | | | | Pertanyaan | | | | Jawaban responden | | | | |
| SS | | | S | | | | TS | | | STS | | | |
| 1 | | Pimpinan saya memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana untuk enjalankannya | | | 12  38.7 % | | 19  61.3 % | | - | | | - | |
| 2 | | Setiap pekerjaan yang ada harus menunggu perintah pimpinan | | | 12  38.7 % | | 19  61.3 % | | - | | | - | |
| 3 | | Setap pekerjaan yang akan dikerjakan harus dikonsultasikan dulu pada pimpinan | | | 15  48.4 % | | 16  51.6 % | | - | | | - | |
| 4 | | Pimpinan selalu memberi arahan dan petunjuk pada setiap pekerjaan | | | 20  64.5 % | | 11  35.5 % | | - | | | - | |
| 5 | | Pimpinnan selalu mendiskusikan kepada bawahan untuk setiap pekerjaan | | | 15  48.4 % | | 16  51.6 % | | - | | | - | |
| 6 | | Pimpinan selalu memberikan solusi kepada bawah disetiap pekerjaan | | | 13  41.9 % | | 18  58.1 % | | - | | | - | |
| 7 | | Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawah untuk | | | 14  45.2 % | | 15  48.3 % | | 2  6.5 % | | | - | |
| setiap tugas-tuganya tanpa harus konsultasi | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Apakah pimpinan selalu mendelegasikan tugasnya kepada bawahan | | | 10  32.3 % | | 21  67.7 % | | - | | | - | |
| 9 | Apakah pimpinan aktif berkomunikasi dengan bawahan | | | 11  35.5% | | 20  64.5% | | - | | | - | |
| 10 | Apakah pimpinan selalu menjelaskan kepada bawahan untuk setiap perintahnya | | | 12  38.7% | | 19  61.3% | | - | | | - | |

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisa Hasil Penelitian**

**A. Pengujian Validitas dan Realibitas**

**1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan sebagai statu usuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

**2. Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 17. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 31 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya.

**4.3.2 Pembahasan**

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya faktor fungsi kepemimpinan, yang akan berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, sebagian dari berbagai organisasi memiliki anggota atau pegawai yang banyak dan juga aktif dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan oleh organisasi/ lembaga. Apabila sebuah organisasi/lembaga memiliki anggota atau pegawai yang banyak dan masih aktif itu merupakan bukti organisasi/ lembaga yang sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya, pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi/lembaga dan begitu juga sebaliknya.

Organisasi/lembaga membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal dan mempunyai rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi/lembaga dan hal yang seperti itulah yang diinginkan oleh para pimpinan pada setiap organisasi/lembaga. Pada kelangsungan pelasanaan program pimpinan berkewajiban untuk memperhatikan kondisi para pegawai sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap pegawai yang otomatis akan mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi/ lembaga.

Pemimpin yang baik harus bisa menjadi fungsi kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya dengan baik dan benar, agar bisa dipakai di dalam menjalankan tugas atau kerja para pegawai. Fungsi kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain selalu kreatif dalam berinisiatif pada organisasi. Untuk mengukur fungsi kepemimpinan penulis menggunakan lima kategori fungsi kepemimpinan yang dituangkan pada angket yang disebarkan kepada pegawai kantor Kecamatan Long Bagun.

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus koefisiensi *korelasi product moment pearson,* yang diolah dengan bantuan program SPSS for windows ver.17, antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan kabupaten Mahakam ulu, maka didapat hasil r sebesar 0.770. untuk menetukan taraf signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kecamatan long bagun kabupaten Mahakam ulu, maka harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisiensi *korelasi product moment pearson* dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan N = 31, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.355.

Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0.770 > 0.355). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada hubungan yang positif antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan long bagun kabupaten mahakam ulu”, ini berarti semakin baik fungsi kepemimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan long bagun kabupaten Mahakam ulu. Dengan kata lain apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkata, begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel terjadi penurunan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami penurunan.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa besarnya hubungan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan long bagun kabupaten mahakam ulu adalah sebesar 77%% dan sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini. Sedangkan dari uji hipotesis didapat hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 3.475 > 1.699, yang artinya hipotesis yang diajukan diterima.

**5. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu, maka didapat dari hasil r sebesar 0.770, dan harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisiensi *korelasi product moment pearson* dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan N = 31, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.355.

Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0.770 > 0.355). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada hubungan yang positif antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan long bagun kabupaten mahakam ulu”, ini berarti semakin baik fungsi kepemimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan long bagun kabupaten Mahakam ulu.

**5.2. Saran**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan dan saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Penelitian ini mempunyai responden penelitian yang bersifat terbatas, yaitu hanya menggunakan 31 responden. Penelitian yang akan datang
2. tentang topik ini diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan tidak hanya menggunakan satu objek saja tetapi bisa menambah dan membandingkan dua objek organisasi atau lebih serta intansi pemerintah lainnya untuk mendapatkan suatu pola pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan efeketivita kerja pegawai.
3. 2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan fungsi kepemimpinan lain sebagai pembanding sehingga dapat ditemukan fungsi kepemimpinan yang sebenarnya berlaku pada objek yang akan diteliti dan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
4. 3. Daftar pertanyaan yang diajukan peneliti bersifat *self-report*, yaitu melalui kuisioner. Sehingga memungkinkan terjadinya penyimpangan*.* Dan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan metode wawancara dan metode lain di samping kuisoner agar dapat memperoleh jawaban akurat dan pasti responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex S. Nitisemito. 1986. *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Alfred R. Lateiner. 1984. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Aksara Baru, Jakarta.

A.S. Moenir. 1985. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

H. Siagian. 1985. *Management Suatu Pengantar*, Alumni, Bandung.

James Menzies Black. 1984. *Management dan Supervisor*, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.

J. Vredenbreght. 1984. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta.

Koentjaraningrat. 1982. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, PT. Gramedia, Jakarta.

Komaruddin. 1984. *Kamus Riset*, Angkasa, Bandung.

Kartini Kartono. 1984. *Pengantar Metodologi Research,* Alumni, Bandung.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1985. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.

Panglaykim dan Hazil Tanzil. 1985. *Management Suatu Pengantar*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pariata Westra. 1984. *Ensiklopedi Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Soerjono Soekanto. 1984.  *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Sutrisno Hadi. 1987. *Metodologi Research*, Jilid I, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sutrisno Hadi. 1987. *Metodologi Research*, Jilid II, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 1985. *Peranan Staf Dalam Management*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Soekarno K. 1984. *Dasar-Dasar Management*, Penerbit Miswar, Jakarta.

Soewarno Handayaningrat. 1984. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Sudjana. 1986. *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.

Sidney Siegel. 1985. *Statistik Non Parametrik*, PT. Gramedia, Jakarta.

Winarno Surachmad. 1984. *Dasar-Dasar dan Teknik Research*, Tarsito, Bandung

Sanapiah Azis. 2010. *Pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat*

jurnal Administrasi Negara Vol 6 Nomor 1.

Sondang P Siagian. 2010. *Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi, Stateginya*. Jakarta: Bumi Aksara. Subrata Sumadi. 2012. *Metode penelitian*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Jakarta: PT Rineka Cipta