

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR

Yusril Deva Fadhila<sup>1</sup>, M. Tahajjudi Ghifary<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Email : [ysdevf08@gmail.com](mailto:ysdevf08@gmail.com)<sup>1</sup>, [ghifary.one@gmail.com](mailto:ghifary.one@gmail.com)<sup>2</sup>, [sri.hastari@gmail.com](mailto:sri.hastari@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar, yang dibimbing oleh Agussalim dan Irwan Abdullah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, dan pengawasan kerja pada kantor kecamatan rappocini Makassar. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan menggunakan 42 sampel. Metode yang digunakan yaitu Analisis Regresi berganda, Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dalam pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS for windows versi 22,0 Dalam metode analisis data menggunakan analisis data kuantitatif, analisis regresi berganda. pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y) jumlahnya lebih dari satu. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengorganisasian kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar. Sedangkan hasil analisis secara persial yaitu perencanaan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kinerja

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut Miftah Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4) mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi

dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengidentifikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut. Amin Tunggal Widjaya (1993: 32) mengemukakan Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan., selanjutnya Permata Wesha (1992: 148) mengatakan Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk membrikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial".

Usaha pengembangan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur pemerintah dan asset penting dalam pembangunan nasional dipandang sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang yang sangat strategis serta professional dalam upaya menjamin dan meningkatkan produktifitas kerja organisasi. Pemerintah menyadari sepenuhnya akan besarnya peran pegawai dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan dan menyempurnakan kebijaksanaan pembangunan dan pendayagunaan aparat. Salah satu tujuan pokok pembinaan kepegawaian adalah terbinanya pegawai dengan tingkat disiplin kerja tinggi yang merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan tugas-tugas fungsi pemerintah yang cenderung meningkat seiring perkembangan tata kehidupan segala aspek, baik dalam

pengaturan, penyelenggaraan maupun dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Konsekuensi logis dalam hal tersebut adalah bahwa pegawai harus lebih produktif, kaya akan ide-ide cemerlang, gagasan positif yang hanya akan terwujud dengan sikap disiplin dikalangan pegawai yaitu adanya sikap mental dan kesadaran diri segenap pegawai dalam pelaksanaan keseluruhan aktifitas pembangunan untuk memenuhi segenap norma-norma, ketentuan-ketentuan dan peraturan undang-undang yang berlaku dilingkungan masyarakat yang luas dan kompleks.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan guna mendukung berbagai kebijaksanaan umum pemerintahan yang meliputi kebijaksanaan di bidang administrasi pemerintahan kecamatan. Camat sebagai penyelenggara dan penanggung jawab di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di tingkat kecamatan harus senantiasa berupaya meningkatkan prinsip terpadu, menyeluruh, berkelanjutan dan terkoordinasi terutama untuk tugas-tugas sebagai kepala wilayah kecamatan dalam meningkatkan efektifitas dan kualitas kerjanya secara optimal. Selain itu seorang camat juga harus dapat menciptakan peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pembangunan baik dalam bentuk material maupun non material. Pencapaian keberhasilan pembangunan, kepemimpinan camat mempunyai peranan yang sangat penting terutama didalam merencanakan, mengembangkan, mengatur dan mengarahkan bawahannya dan seluruh potensi sumber daya yang ada sebab berapapun besarnya sumber daya serta modal yang dimiliki, kesemuanya itu tidak akan berdaya guna dan berhasil guna jika tidak didukung adanya kepemimpinan yang efektif serta kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pelaksanaan pembangunan.

Upaya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya pembinaan teladan pimpinan, pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan juga harus memberi contoh yang baik. Apabila teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi, pimpinan ikut serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Sehingga dalam rangka percepatan pelaksanaan pembangunan di Daerah Kecamatan Rappocini Makassar aparat atau pegawai pada setiap instansi maupun unit-unit kerja lainnya menduduki posisi penting sebagai motor penggerak aktifitas kerja sesuai tugas masing-masing. Namun demikian hasil pengamatan sementara manunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Rappocini Makassar belum menunjukkan tingkat yang maksimal. Belum tercapainya kinerja aparat sesuai dengan apa yang di inginkan

disebabkan kurang disiplinnya aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki dan sesuai aturan-aturan yang ada dan berlaku.

Dari hasil pengamatan penulis terhadap tingkat kehadiran aparat, dimana adanya ketidak patuhan sebagian aparat terhadap aturan tata tertib seperti datang dan keluar kantor tidak sesuai waktunya dan meninggalkan kantor tanpa meminta izin kepada pimpinan sehingga berdampak pada adanya waktu lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas ataupun pekerjaan yang tertunda. Belum maksimalnya tingkat kinerja dan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut karena iklim pekerjaan tersebut belum mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidang tugas atau sesuai kemampuannya. Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Rappocini Makassar dapat bersaing dengan kecamatan-kecamatan lain yang sudah lama. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Rappocini Makassar yang baru dapat lebih meningkatkan perannya didalam meningkatkan efektifitas kerja aparat kecamatan. Dengan demikian, atas dasar pentingnya peran kepemimpinan Camat tersebut dikaitkan dengan masalah-masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai kepemimpinan Camat dengan mengemukakan judul dalam penelitian yaitu "Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rappocini Makassar".

Kata peranan berasal dari kata "peran", istilah ini diambil dari dunia teater. Didalam teater seorang actor harus bermain sebagai tokoh tertentu dan posisinya sebagai tokoh tersebut ia diharapkan berperilaku secara tertentu. Mempelajari peran sekurang-kurangnya melibatkan 2 (dua) aspek, yaitu :

1. Kita harus belajar untuk melaksanakan kewajiban dan menuntut hak-hak suatu peran
2. Kita harus memiliki sikap perasaan dan harapan-harapan yang sesuai dengan peran tersebut (Hanton dan Hunt, 1999)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktifitas yang harus dilakukan.

Pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap keterampilan objek yang dididik dengan tindakan-tindakan berupa pengarahan, bimbingan, pengembangan, stimulasi dan kepiawaian untuk mencapai tujuan yang diharapkan (S. Hidayat, 1978:26).

SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsurnya SDM

sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Menurut Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Kepegawaian Daerah, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai adalah pelaksana undang-undang oleh sebab itu pegawai wajib berusaha untuk menaati segala peraturan perundang-undangan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Populasi menurut Husaeni adalah semua nilai baik melalui perhitungan kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap dan jelas. Ditinjau dari banyaknya anggota populasi, maka populasi terdiri dari populasi terbatas (terhingga) dan populasi tak terbatas (tak terhingga), dan dilihat dari sifatnya populasi dapat bersifat homogen dan heterogen. Populasi penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rappocini Makassar ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Rappocini Makassar yang seluruhnya berjumlah 42 orang. Jumlah ini meliputi camat hingga pegawai pada seksi-seksi yang ada.

Pada penelitian ini digunakan teknik sampling berupa probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling di mana populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan kepada pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa untuk sekedar acak-acakan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20 % - 25 %. Mengingat jumlah populasi di atas sedikit (42 orang), maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau sensus penelitian. Seluruh responden akan menjawab seluruh item yang terdapat pada angket yang diajukan tanpa pemilahan dan pengklasifikasian.

### 1. Analisis data kuantitatif

Menurut Supranto (2000) Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil.

2. Analisis Regresi Berganda Menurut Ghozali (2006) Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji validitas Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila corrected item-total correlation lebih besar dari 0.30.

| Variabel                          | Indikator | Rhitung | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------|---------|------------|
| Perencanaan kerja<br>(X1)         | X1_1      | 0.766   | Valid      |
|                                   | X1_2      | 0.698   | Valid      |
|                                   | X1_3      | 0.775   | Valid      |
|                                   | X1_4      | 0.641   | Valid      |
| Pengorganisasian<br>kerja<br>(X2) | X2_1      | 0.623   | Valid      |
|                                   | X2_2      | 0.583   | Valid      |
|                                   | X2_3      | 0.935   | Valid      |
|                                   | X2_4      | 0.843   | Valid      |
|                                   | X2_5      | 0.861   | Valid      |
|                                   | X2_6      | 0.806   | Valid      |
| Pengawasan kerja<br>(X3)          | X3_1      | 0.803   | Valid      |
|                                   | X3_2      | 0.788   | Valid      |
|                                   | Y_3       | 0.717   | Valid      |
|                                   | Y_4       | 0.900   | Valid      |
|                                   | Y_5       | 0.733   | Valid      |
|                                   | Y_6       | 0.413   | Valid      |
| (Y)                               | Y_2       | 0.711   | Valid      |

pernyata

ahwa seluruh item ditunjukkan dengan

nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai Rtabel.

## 2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpha, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach alpha sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

| No | Variabel            | <i>cronbach alpha</i> | Hasil    |
|----|---------------------|-----------------------|----------|
| 1  | Motivasi Konsumen   | 0.771                 | Reliabel |
| 2  | Persepsi Kualitas   | 0.871                 | Reliabel |
| 3  | Sikap Konsumen      | 0.742                 | Reliabel |
| 4  | Keputusan Pembelian | 0.781                 | Reliabel |

mempunyai  
ngga dapat

menunjukkan bahwa semua item item pengukur variabel dan kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. D. Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif variabel perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan pada pegawai kantor kecamatan rappocini Makassar. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 6.714                       | 2.550      |                           | 2.633 | .012 |
|       | PERENCANAAN KERJA       | .104                        | .089       | .125                      | 1.173 | .248 |
|       | PENGGORGANISASIAN KERJA | .377                        | .084       | .546                      | 4.490 | .000 |
|       | PENGAWASAN KERJA        | .291                        | .132       | .281                      | 2.199 | .034 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$Y = 6,714 + 0,104X_1 + 0,377X_2 + 0,291X_3$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:  $a = 6,714$  merupakan nilai konstanta, jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dianggap 0 maka nilai dari loyalitas adalah sebesar 6,714.  $b_1 = 0,104$  artinya variabel perencanaan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian dan apabila variabel perencanaan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,104.  $b_2 = 0,377$  artinya variabel pengorganisasian kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian dan apabila variabel persepsi kualitas meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,377.  $b_3 = 0,291$  artinya variabel pengawasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel pengawasan kerja meningkat, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,291.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F ( Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serempak/ bersama- sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 163.971        | 3  | 54.657      | 30.477 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 68.148         | 38 | 1.793       |        |                   |
| Total        | 232.119        | 41 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
sebesar 30,477 sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 2,70. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,477 > 2,70$ ). Pada tabel di atas kita juga dapat melihat bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, dan pengawasan kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar.

### 3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pengawasan kerja pada kantor kecamatan rappocini makassar). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 6.714                       | 2.550      |                           | 2.633 | .012 |
|       | PERENCANAAN KERJA      | .104                        | .089       | .125                      | 1.173 | .248 |
|       | PENGORGANISASIAN KERJA | .377                        | .084       | .546                      | 4.490 | .000 |
|       | PENGAWASAN KERJA       | .291                        | .132       | .281                      | 2.199 | .034 |

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing- masing dimensi variabel independen secara parsial:

1. Dimensi Variabel perencanaan kerja (X1) Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel perencanaan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 1,173 dengan tingkat signifikansi 0,248. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) < 0,248, maka hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel perencanaan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Dimensi Variabel pengorganisasian kerja (X2) Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel pengorganisasian kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 4,490 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) < 0,000 maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel pengorganisasian kerja (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Dimensi Variabel pengawasan kerja (X3) Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel pengawasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 2,199 dengan tingkat signifikansi 0,034. Dengan batas 52 signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) < 0,034, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel pengawasan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Secara umum hasil pengujian variabel perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, dan pengawasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena kinerja pegawai memiliki pengaruh secara simultan.

1. Pengaruh variabel perencanaan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan sistematika menunjukkan kinerja pegawai (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan, perencanaan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan baik secara simultan maupun parsial.

Dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel perencanaan kerja (X1) sebesar 0,104 dengan tingkat signifikan 0,248.

Menurut Husein Umar (2009:65) "Rencana kerja adalah suatu proses yang tidak pernah berakhir, apabila rencana telah ditetapkan, maka dokumen mengenai perencanaan yang terkait harus diimplementasikan. Karena perencanaan atau rencana kerja adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa."

## 2. Pengaruh variabel pengorganisasian kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan Dimensi variabel pengorganisasian kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar, dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,377 dengan tingkat signifikan 0,000.

Menurut Stephan P. Robbins (1994:5) menyebutkan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

## 3. Pengaruh variabel pengawasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan sistematika menunjukkan pengawasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan, pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan baik secara simultan maupun parsial. Dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel pengawasan kerja (X3) sebesar 0,291 dengan tingkat signifikan 0,034.

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji serampak/simultan (Uji F) maka hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar.

2. Berdasarkan uji parsial (Uji t), hasil penelitian membuktikan bahwa dimensi dari variabel independen perencanaan kerja, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pengorganisasian kerja dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan rappocini Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survei. Jakarta:LP3ES.
- Supranto,J.2000. statistik Teori dan aplikasi. Jakarta Erlangga
- Surakhmad, Winarno. 1989. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung: Alumi.
- Susilo, Martoyo. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE- UGM.
- Thoha, Miftah. 1993. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 1984. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 58 Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bernadine P. Wirjana, 2005, Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan, Andi Offset, Yogyakarta.
- Edy Sutrisna, M, S.I, 2011, Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.