



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah



PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIANTAR MARIMBUN KOTA PEMATANG Siantar

Rihwan Sinabutar¹⁾, Darwin Lie²⁾, Sherly³⁾, Novita Butarbutar⁴⁾

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19,
Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: riansanjaya02@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui gambaran peran kepemimpinan, tanggung jawab dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data meliputi: uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Peran kepemimpinan, tanggung jawab dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab dengan kinerja pegawai. Kemudian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan tanggung jawab. 4. Hasil uji hipotesis: H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah: 1. Untuk meningkatkan peran kepemimpinan, hendaknya pimpinan lebih mendekatkan diri kepada pegawai. 2. Untuk meningkatkan tanggung jawab hendaknya pegawai mengelola waktu secara efektif dan lebih ramah. 3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pegawai lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dan memprioritaskan pelayanan atas pekerjaan.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kinerja Pegawai

Abstract

The objectives of this study are 1. To find out the description of the leadership role, responsibility and performance of employees at the Siantar Marimbun Sub-District Office of Pematang Siantar City. 2. To determine the influence of leadership roles and responsibilities on employee performance at the Siantar Marimbun Sub-District Office, Pematang Siantar City, both simultaneously and partially.

This research uses literature research design and field research. The population in this study was 30 employees of the Siantar Marimbun Subdistrict Office of Pematang Siantar City. The types of data used are qualitative data and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection was carried out by questionnaire method, interview method and documentation method. Test research instruments with validity tests and reliability tests. Data

analysis techniques include: normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis.

The results of this study can be concluded as follows: 1. The leadership role, responsibility and performance of employees are good. 2. There is a positive influence between leadership roles and responsibilities on employee performance both simultaneously and partially. 3. There is a moderately high correlation between leadership roles and responsibilities and employee performance. Then the high and low performance of employees can be explained by leadership roles and responsibilities. 4. Hypothesis test result: H_0 rejected means that there is a positive and significant influence between leadership roles and responsibilities on employee performance both simultaneously and partially.

The suggestions from the results of this study are: 1. To improve the role of leadership, leaders should get closer to employees. 2. To increase responsibility, employees should manage time effectively and more kindly. 3. To improve employee performance, employees should further increase their sense of responsibility and prioritize service over work.

Keywords: *Leadership Role, Responsibility, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang-orang yang berada dan berperan dalam organisasi tersebut, termasuk di dalamnya instansi pemerintahan. Tujuan organisasi dapat dicapai jika memiliki kinerja pegawai yang optimal. Dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu peran kepemimpinan dan tanggung jawab.

Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar merupakan salah satu instansi daerah sebagai pelaksana kegiatan pelayanan publik yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang camat. Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar mempunyai tugas pokok membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan efektivitas pelayanan publik dalam bentuk jasa atau perizinan melalui transparansi dan standarisasi pelayanan.

Kinerja pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2022) Nomor 6 tentang pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil, menyatakan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar diukur dari dua dimensi yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya, serta Perilaku Kerja (PK), yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan camat Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, kinerja

pegawai belum optimal. Adapun fenomena yang terjadi dapat dilihat pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari aspek kuantitas pencapaian target belum optimal, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh camat terhadap pegawai tidak tepat pada waktunya. Sedangkan pada dimensi Perilaku Kerja (PK), dapat dilihat dari segi pelayanan, dimana masih terdapat pegawai yang kurang responsif dalam melayani masyarakat yang memerlukan pelayanan, serta proses yang kurang transparan juga menjadi penyebab kinerja pegawai kurang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah peran kepemimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Daft, 2010), peran kepemimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi tercapai. Dimana dalam hal ini peran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar belum optimal. Adapun dimensi peran kepemimpinan yaitu peran interpersonal, peran informasi, dan peran keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, peran kepemimpinan pada dimensi peran interpersonal masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari terjadinya kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, sehingga sering terjadi kesalahan saat menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi peran informasi juga masih kurang optimal, karena kurangnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai

sehingga seringkali menyebabkan kesalahan penyampaian informasi.

Selain peran kepemimpinan, tanggung jawab juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (Yusuf, 2020) bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi tanggung jawab adalah tanggung jawab pribadi, tanggung jawab moral dan tanggung jawab hukum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, tanggung jawab pada kecamatan siantar marimbun belum optimal. Fenomena yang terjadi dapat dilihat pada dimensi tanggung jawab pribadi yaitu adanya 3 (tiga) pegawai yang terlambat masuk jam kantor dan terlambat mengikuti apel pagi. Pada dimensi tanggung jawab moral, dapat dilihat dari adanya pegawai yang terkadang lalai pada tugasnya sebagai pelayan masyarakat dimana para pegawai tersebut seringkali menunda pekerjaan hingga bertumpuk dan tak kunjung selesai.

Dari uraian di atas, dapat dilihat adanya masalah antara harapan dengan kenyataan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran kepemimpinan, tanggung jawab dan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Lubis *et al.*, 2019), mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rumasukun *et al.*, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peran Kepemimpinan

Menurut pendapat (Kreitner and Kinicki, 2014) peran kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama.

Tanggung Jawab

Menurut (Prawirosentono, 2018), *“Responsibility is the power of particular private code of morals to control the conduct of the individual in the presence of strong contrary desires or impulses.”* Artinya tanggung jawab adalah kekuatan yang merupakan kode moral atau kode etik yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan dirinya dalam menghadapi suatu hal yang bertentangan dengan keinginan atau dorongan hatinya”.

Kinerja Pegawai

Menurut (Wibowo, 2014), menyatakan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya bekerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan perusahaan atau organisasi, keputusan, konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Peran kepemimpinan ialah suatu tindakan yang harus ada dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil penelitian dari (Daft, 2010), menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian (Yusuf, 2020) menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tanggung jawab akan membawa perubahan besar dalam kinerja pegawai.

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Daft, 2010), menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Sementara penelitian oleh (Yusuf, 2020), mengatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

METODE

Penelitian dilakukan Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar yang beralamat di Jln. Bahkora II Kecamatan Siantar Marimbun Kode Pos 21123 Kota Pematang Siantar. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Kualitatif

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Peran Kepemimpinan	Tanggung Jawab	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2024)

Gambaran Peran Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin dan sekaligus menyempurnakan ide-ide yang dikembangkan dalam tipe-tipe kepemimpinan sebelumnya.

Peran kepemimpinan pada Kantor Camat Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar dapat diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu peran interpersonal, peran informasi, dan peran pada dimensi peran interpersonal di indikator pemimpin sebagai kepala pelaksana tugas memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pimpinan tegas dengan memberikan arahan kepada bawahannya dalam memberikan tugas/ pekerjaan yang ada di kantor. Pada indikator kepemimpinan seorang camat memperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan terjadinya

kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, sehingga sering terjadi kesalahan saat menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pada indikator pemimpin sebagai perantara memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan sudah bisa dinilai baik dalam berperan sebagai pemimpin ataupun pejabat perantara dan pemimpin selalu bertanggung jawab atas apa yang telah dibebankan kepadanya.

Untuk dimensi peran informasi memiliki indikator pemimpin sebagai pengawas memperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pimpinan sudah mampu menjalankan sistem pengawasan yang baik kepada bawahannya. Indikator pemimpin sebagai penyebar informasi memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai sehingga seringkali menyebabkan kesalahan penyampaian informasi. Pada indikator pemimpin sebagai juru bicara memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari ketelatenan seorang pemimpin camat dalam menyampaikan informasi dengan cara yang baik dan intonasi bicara yang tegas.

Pada dimensi peran pembuat keputusan dengan indikator pemimpin sebagai *entrepreneur* memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pemimpin yang aktif dalam memberikan pendapat jika ada perubahan yang memungkinkan dalam mengerjakan tugas. Pada indikator pemimpin sebagai pemecahan masalah memperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan menurut pegawai pimpinan sudah mampu untuk membantu dan memecahkan masalah yang terjadi

diorganisasi dan dalam membuat suatu keputusan. Sedangkan pada indikator pemimpin sebagai negosiator memperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan menurut pegawai pimpinan sudah bisa diajak untuk negosiasi atas sesuatu yang harus dipertimbangkan dalam pekerjaan.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai peran kepemimpinan mendapat nilai rata-rata sebesar 3,65 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi 3,93 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi peran pembuat keputusan pada indikator pemimpin sebagai pemecahan masalah. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi peran interpersonal pada indikator kepemimpinan seorang camat.

Gambaran Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dan tindakan seseorang untuk melaksanakan ataupun menjalankan segala kewajiban dan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Tanggung jawab pada Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar dapat diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu tanggung jawab pribadi, tanggung jawab moral, dan tanggung jawab hukum.

Pada dimensi tanggung jawab pribadi di indikator wewenang yang diterima pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik adanya 3 (tiga) pegawai yang terlambat masuk jam kantor dan terlambat mengikuti apel pagi. Pada indikator memerintah pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari setiap kepala camat yang memerintah pegawainya untuk menyelesaikan tugas penting, pegawai

langsung melaksanakan perintah tersebut. Sedangkan pada indikator risiko yang ditanggung pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap pegawai yang salah dalam mengambil keputusan saat mengerjakan pekerjaan dapat berakibat fatal dengan risiko harus mengulang pekerjaan atau mendapat hukuman peneguran secara lisan dari pimpinan.

Pada dimensi tanggung jawab moral untuk indikator pegawai melakukan tugas memperoleh nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dilihat dari adanya pegawai yang terkadang lalai pada tugasnya sebagai pelayan masyarakat dimana para pegawai tersebut seringkali menunda pekerjaan hingga bertumpuk dan tak kunjung selesai. Indikator pegawai disiplin dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pegawai mengerjakan urusan surat keterangan masyarakat sesuai dengan urutan antrian tanpa membedakan satu sama lain. Untuk indikator konsisten pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pegawai yang bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di kecamatan.

Pada dimensi tanggung jawab hukum untuk indikator mengikuti peraturan yang telah ditetapkan memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, dilihat dari pegawai yang menunda pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga saat diterimanya beban tugas tersebut. Untuk indikator loyalitas pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan kesetiaan pegawai pada kantor yang cukup tinggi ditinjau dari masa kerja rata-rata pegawai

yang cukup lama bekerja di Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. Sedangkan pada indikator sikap pegawai pada peraturan yang berlaku memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai dapat menerima peraturan yang berlaku menurut undang-undang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar.

Dari seluruh total jawaban responden mengenai tanggung jawab mendapat nilai rata-rata sebesar 3,68 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi 4,07 dengan kriteria jawaban baik pada tanggung jawab hukum untuk indikator loyalitas pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi tanggung jawab pribadi di indikator wewenang yang diterima pegawai.

Gambaran Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai selama bekerja di organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai harus optimal dengan begitu suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar menggunakan dua dimensi sebagaimana tertulis dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja dimensi penilaian pegawai yaitu pertama, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja yaitu target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dan dilakukan menurut kurun waktu tertentu. Kedua, perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku atau tindakan seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator tingkat pencapaian target memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh camat terhadap pegawai tidak tepat pada waktunya. Pada indikator mempertanggung jawabkan hasil kerja memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pegawai yang bisa menjelaskan setiap detail pekerjaan yang dikerjakannya sebagai bentuk tanggung jawab beban tugas. Sedangkan pada indikator kualitas hasil kerja memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini pegawai mengerjakan pekerjaan secara rutin sehingga hasil pekerjaan. Pada indikator ketelitian pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai akan diberikan sanksi jika pekerjaan tidak selesai pada waktu yang sudah ditentukan sehingga pegawai bisa bekerja dengan cekatan.

Untuk indikator kemampuan menyelesaikan tugas memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pegawai yang langsung cekatan menyelesaikan tugas di luar kantor seperti penyuluhan di lingkungan masyarakat. Indikator mengefisiensi waktu yang digunakan memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik hal ini dikarenakan sudah ada waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator efektivitas pada anggaran memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menggunakan anggaran yang sudah

diberikan dengan baik agar pekerjaan terlaksana dengan baik. Sedangkan pada indikator mengatur biaya sehari-hari memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari biaya anggaran kebutuhan kerja yang sudah diterima dari pemerintah dapat disusun berdasarkan laporan dan kebutuhan instansi.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator komitmen pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegabdian sebagai pegawai negeri sipil mempunyai tujuan yang dicapai maka mempunyai pencapaian dalam melayani masyarakat. Pada indikator kesediaan pegawai dalam bekerja tanpa diminta memperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai mengerjakan tugasnya setiap hari walupun pekerjaan yang dikerjakan tidak tuntas pada hari itu juga. Untuk indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang responsif dalam melayani masyarakat yang memerlukan pelayanan. Sedangkan pada indikator tingkat pelayanan pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai yang lama dalam melayani sehingga proses yang kurang transparan juga menjadi penyebab kinerja pegawai kurang optimal.

Pada indikator kreativitas pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang aktif dalam memberikan pendapat jika ada perubahan yang memungkinkan dalam mengerjakan tugas. Untuk indikator memecahkan masalah memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan

kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu memecahkan masalah yang terjadi pada saat sedang melakukan pekerjaannya. Pada indikator hubungan kerja sama pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat pegawai saling membantu pekerjaan yang mungkin susah untuk diselesaikan dengan begitu pekerjaan cepat selesai. Sedangkan pada indikator hubungan kerja sama pegawai dan pemimpin memperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini beberapa pegawai sudah memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.

Secara keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria baik. Untuk hasil tertinggi yaitu 4,00 dengan kriteria baik pada dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator efektivitas pada anggaran. Dan untuk hasil terendah yaitu 3,33 dengan kriteria cukup baik untuk dimensi perilaku kerja pada indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,635	7,819	
Peran Kepemimpinan ¹	,837	,204	,532
Tanggung Jawab	,673	,216	,405

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas didapat model persamaan $\hat{Y} = 10,635 + 0,837 X_1 + 0,673 X_2$, artinya apabila peran kepemimpinan naik satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,837 satuan dan apabila tanggung jawab naik satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,673 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan peran kepemimpinan dan tanggung jawab dengan kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21. Analisis korelasi digunakan untuk menghitung kuat atau tidaknya hubungan peran kepemimpinan dengan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r . Nilai r dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Peran Kepemimpinan dan Tanggung
Jawab dengan Kinerja Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,578	4,360

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total. Y

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas didapat nilai korelasi (r) = 0,603 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,363 yang artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar sebesar 36,3% dapat dijelaskan oleh tanggung jawab, sedangkan sisanya 63,7% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, kompetensi, kompensasi, dan lainnya.

Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	794,164	2	397,082	20,891	,000 ^b
Residual	513,203	27	19,008		
Total	1307,367	29			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2024).

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,891 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 37) sebesar 3,35 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya peran kepemimpinan dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Daft, 2010) dan (Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel peran kepemimpinan dengan tanggung jawab yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 21.

1. Peran Kepemimpinan dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung} Peran
Kepemimpinan dan Tanggung Jawab
terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3,500	,002
1 Peran	4,942	,000
2 Kepemimpinan	3,998	,000
Tanggung Jawab		

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 5 dilihat nilai t_{hitung} pada variabel peran kepemimpinan sebesar 4,942 > t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (30-1-

1=28) sebesar 2,04841 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Daft, 2010) dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada variabel tanggung jawab sebesar $3,998 > t_{\text{tabel}}$ dengan $df = n-k-1$ ($30-1-1=28$) sebesar 2,04841 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Yusuf, 2020) dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

EVALUASI

1. Peran Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar

Berdasarkan hasil yang didapat dari tiga dimensi dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijabarkan bahwa peran kepemimpinan Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. peran kepemimpinan pada kantor ini dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan memperoleh nilai rata-rata 3,65 dengan baik sebagai kriteria jawabannya.

Akan tetapi terdapat beberapa indikator dalam dimensi yang hendaknya dievaluasi karena nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Yakni pada dimensi peran interpersonal, dimana terjadinya

kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, sehingga sering terjadi kesalahan saat menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator ini, seorang camat memperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, hendaknya pimpinan lebih jelas lagi dalam penyampaian informasi yang sangat diperlukan di kantor agar informasi yang diterima oleh bawahannya tidak ada yang salah dan mereka dapat mencerna informasi tersebut dengan benar dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam penyelesaian pekerjaan.

Untuk dimensi peran informasi memiliki indikator pemimpin sebagai penyebar informasi memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai sehingga sering kali menyebabkan kesalahan penyampaian informasi. Sebaiknya pimpinan lebih baik lagi dalam menyampaikan informasi dengan benar agar kepercayaan pegawai dapat terbentuk dengan baik.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa peran kepemimpinan pada Kantor Camat Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar sudah dikatakan baik. Walaupun sudah dikatakan demikian, ada baiknya pimpinan lebih mendekatkan diri kepada pegawainya memperbaiki segala kesalahpahaman dalam penyampaian informasi agar pegawai percaya akan informasi yang disampaikan oleh pimpinan maka dari itu bisa terjalin hubungan yang harmonis. Selain masukan penulis yang telah dijabarkan, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi peran kepemimpinan seperti keahlian teknis (technical skill), keahlian konseptual (conceptual skill) dan keahlian kemanusiaan (human skill) (Wijaya, Purnomolastu and Tjahjoanggono, 2015).

2. Tanggung Jawab pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar

Berdasarkan hasil yang didapat dari tiga dimensi dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijabarkan bahwa tanggung jawab Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Tanggung jawab pada kantor ini dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan memperoleh nilai rata-rata 3,68 dengan baik sebagai kriteria jawabannya.

Akan tetapi terdapat beberapa indikator dalam dimensi yang hendaknya dievaluasi karena nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan, yakni pada dimensi tanggung jawab pribadi di indikator wewenang yang diterima pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan adanya pegawai yang tidak melaksanakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan dengan baik serta terdapat pegawai yang terlambat masuk jam kantor dan tidak mengikuti apel pagi. Sebaiknya pegawai diberikan sanksi jika ada yang terlambat masuk jam kantor yang sudah ditetapkan seperti sanksi lisan maupun tulisan tergantung pada sering atau tidaknya pegawai terlambat.

Pada dimensi tanggung jawab moral untuk indikator pegawai melakukan tugas memperoleh nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dikarenakan dari adanya pegawai yang terkadang lalai pada tugasnya sebagai pelayan masyarakat, dimana para pegawai tersebut sering kali menunda pekerjaan hingga bertumpuk dan tak kunjung selesai. Sebaiknya pegawai lebih memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam penyelesaian pekerjaan sehingga lebih mengingat apa sebenarnya tujuan

dari melayani masyarakat tanpa menunda dan meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi.

Pada dimensi tanggung jawab hukum untuk indikator mengikuti peraturan yang telah ditetapkan memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya pekerjaan lebih cepat disiapkan setelah penerimaan tugas yang telah dibebankan maka dari itu tidak ada lagi pekerjaan yang tertunda dan pekerjaan yang menumpuk

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa tanggung jawab pada Kantor Camat Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar sudah dikatakan baik. Walaupun sudah dikatakan demikian, ada baiknya pegawai memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam penyelesaian pekerjaan. Selain dari masukan yang telah penulis jabarkan (Masram and Mu'ah, 2017), menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar

Berdasarkan hasil yang didapat dari tiga dimensi dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijabarkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai pada kantor ini dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan memperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan baik sebagai kriteria jawabannya.

Akan tetapi terdapat beberapa indikator dalam dimensi yang hendaknya dievaluasi karena nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan, yakni pada dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator tingkat pencapaian target memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan karena penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh camat terhadap pegawai tidak tepat pada waktunya. Sebaiknya pimpinan menentukan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pengelolaan waktu dalam bekerja lebih efisien.

Pada dimensi perilaku kerja untuk indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, yang disebabkan oleh pelayanan yang kurang responsif dalam melayani masyarakat yang memerlukan pelayanan masyarakat serta proses yang kurang transparan. Sebaiknya pegawai cepat merespon masyarakat dalam melayani, agar proses dalam kepengurusan berkas-berkas penting masyarakat tidak lama. Sedangkan pada indikator tingkat pelayanan pegawai memperoleh nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban baik, sebaiknya pegawai dan pimpinan terbuka dan tidak menutupi kecurangan dalam kepengurusan berkas-berkas untuk masyarakat agar masyarakat percaya akan kinerja kecamatan.

Dari hasil evaluasi di atas, dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan kinerja yang lebih baik lagi dalam mengelola waktu secara efektif dalam penyelesaian tugas yang banyak dan lebih ramah dalam melayani masyarakat untuk meningkatkan

kualitas kerja dan kepercayaan masyarakat terhadap pegawai. Selain masukan yang telah penulis berikan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja hal tersebut dikemukakan oleh (Widyaningrum, 2019).

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berlandaskan hasil dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang peran kepemimpinan diperoleh nilai keseluruhan rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi peran pembuat keputusan dengan indikator pemimpin sebagai pemecahan masalah. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi peran interpersonal dengan kepemimpinan seorang camat.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang tanggung jawab diperoleh nilai rata-rata keseluruhan dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi tanggung jawab hukum dengan loyalitas pegawai adalah indikatornya. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi tanggung jawab pribadi dengan indikator wewenang yang diterima pegawai.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif akan kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata keseluruhan dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi sasaran kinerja pegawai

dengan indikator efektivitas pada anggaran. Sementara itu nilai rata-rata terendah terletak pada dimensi perilaku kerja dengan indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan.

4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi dan rendahnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan tanggung jawab.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar secara parsial.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu dikemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan peran kepemimpinan yang efektif pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, hendaknya pimpinan lebih mendekatkan diri kepada pegawainya memperbaiki segala kesalahpahaman dan sering melakukan komunikasi agar pegawai percaya akan informasi yang disampaikan oleh pimpinan maka dari itu bisa terjalin hubungan yang harmonis.
2. Untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, hendaknya pegawai mengelola waktu secara efektif dalam penyelesaian tugas yang banyak dan lebih ramah dalam melayani masyarakat untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar, hendaknya pegawai lebih meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah selesainya untuk dikerjakan dan memprioritaskan pelayanan masyarakat agar terciptanya citra pegawai negeri sipil yang baik dan ramah dalam mengayomi masyarakat.
4. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, maka penelitian ini juga masih jauh dari kata sempurna serta terdapat kelemahan atau kekurangan bahkan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Marimbun Kota Pematang Siantar. Untuk itu bagi

penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi, motivasi, dan lainnya.

Available at: <https://doi.org/2614-5170>.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2010) ***Era Baru Manajemen***. edisi ke-9. Jakarta: Salemba Empat
- Lubis, S. *et al.* (2019) ***Pengantar Manajemen***. Medan: Madenatera.
- Masram and Mu'ah (2017) ***Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional***. Pertama. Sidoarjo: Zifatama.
- Prawirosentono (2018) ***Orgazitaion Behaviour (Perilaku Karyawan Dalam Tugas dan Doktrin Tanggung Jawab)***. Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Rumasukun, M.R. *et al.* (2019) ***Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edited by M.Y. Noch. Medan: Madenatera.
- Wibowo (2014) ***Manajemen Kinerja***. Edisi ke-4. Jakarta: PT. Rajahrafindo Persada.
- Widyaningrum (2019) ***Manajemen Sumber Daya manusia***. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Wijaya Agus, Purnomolastu and Tjahjoanggoro (2015) ***Kepemimpinan Berkarakter Untuk Para Pemimpin dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia***. Edisi Revisi. Surabaya: Brilian Internasional.
- Yusuf (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo', *Jurnal Unigo*, 1(1), pp. 15-28.