

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEPEMIMPINAN CAMAT, BUDAYA ORGANISASI DAN BIMBINGAN TEKNIS (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bireuen)

Afriana <sup>1\*)</sup> dan M. Yusuf <sup>12)</sup>

<sup>1</sup> Pegawai Universitas Almuslim Peusangan, Bireuen – Aceh

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

\*) email: [afria063@gmail.com](mailto:afria063@gmail.com)

### ABSTRACT

*What the researchers did aims to prove the influence and magnitude of the contribution of each and simultaneously the Camat Leadership, Organizational Culture and Technical Guidance factors on the performance of employees at the Bireuen Regency office. The research was conducted through a survey of a sample of 163 employees in 17 sub-district offices. The results of inferential statistical data processing with the path analysis model approach, obtained the results and findings, namely: 1). there is a positive influence of the Camat's leadership, both directly and in relation to culture and employee technical guidance programs on employee performance by 23.82%. 2). there is an influence of organizational culture in the sub-district environment, both directly and related to the camat leadership and the existence of technical guidance on employee performance by 24.71%. 3). there is an influence of technical guidance on employees, both directly and related to the Camat Leadership factor and organizational culture in the sub-district by 11.26%. 4). And simultaneously the three factors, namely the camat leadership, organizational culture and technical guidance have a significant effect on the performance of sub-district employees in Bireuen Regency with a contribution of 59.8%.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Technical Guidance, Employee Performance

### 1. Pendahuluan

Dunia tengah bergerak menuju era industri 4.0 yang akan lebih banyak menggunakan teknologi digital. Sementara pandemi Covid-19 membuat pergerakan ini menjadi lebih cepat lantaran teknologi digital juga menjadi solusi untuk mencegah penyebaran pandemi Covid-19 lewat pola new normal. Dibutuhkan talenta digital yang mapan untuk bisa ikut melenggang di tengah pandemi Covid-19 sambil menuju era industri 4.0.

Banyak ahli yang menyatakan bahwa persoalan Sumber Daya Manusia (SDM) akan menjadi pekerjaan rumah yang utama untuk mewujudkan visi tersebut. Karena tanpa SDM yang mumpuni sebagus apapun infrastruktur yang ada akan menjadi sia-sia.

Kantor kecamatan adalah perpanjangan kantor pemerintah daerah dan pusat dalam pelayanan masyarakat. Maka sejalan dengan makin tingginya daya saing aktivitas kegiatan pelayanan dan pekerjaan era global saat ini, maka tugas pelayanan dan administrasi yang dikerjakan pegawai, harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada agar dapat memuaskan yang memperoleh pelayanan, dan pada saat yang sama akan mempercepat tercapainya target yang di-visi kan oleh lembaga atau kantor tersebut.

Kantor kecamatan sebagai pusat pelayanan masyarakat sangat diperlukan pemimpin yang arif dan berfikir positif serta efektif, sehingga dapat mengayomi pegawai bekerja dan membawa organisasi itu sesuai dengan tujuannya. Seorang pemimpin dengan wewenang dan kebijakannya

haruslah mampu mempengaruhi seorang atau kelompok atau tim kerjanya. Melalui aktivitas transaksional sosial, yang mengarahkan semua kegiatan sesuai dengan harapan sehingga proses dalam kepemimpinannya berjalan normal dan senantiasa hal yang lumrah dan dimengerti dalam suatu tim kerja yang berprinsip untuk maju, tanpa memaksakan kekuasaan yang dimiliki pemimpin.

Hal ini dapat berjalan baik, manakala pemimpin memainkan peran dan memahami bahwa teknik memimpin sebagai seni dalam manajemen organisasi, sehingga orang yang dipimpinnya dapat mendukung tujuan/sasaran organisasi. Sebuah organisasi dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, integrated akan menjadikan organisasi tersebut berhasil. Suatu keniscayaan, bahwa pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab penuh atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Kabupaten Bireuen, membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Kecamatan dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di setiap wilayah tanah air, sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

Disamping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula dalam artian mendukung kinerja pegawai. Karena dalam teori manajemen dan hasil penelitian membuktikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni budaya organisasi.

Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Tika, 2008).

Berdasarkan observasi awal pada peneliti selama tahun 2021 hingga awal 2022 lalu, terlepas dari masih dalam kondisi pandemi covid'19, bahwa penerapan budaya organisasi di Kantor Camat di Kabupaten Bireuen masih belum menggembirakan, ataupun belum optimal. Hal ini salahsatunya ada indikasi bahwa ada pegawai yang belum mentaati peraturan kerja. Baik dalam hal jam masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan ketetapan yang diberlakukan. Juga peneliti temukan, masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai.

Selain itu juga, nilai dan norma yang dilakukan dalam pekerjaan masih belum menjadi suatu kewajiban, padahal hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi sesuai dengan pendapat Stewart (2010) bahwa *norms and value of organizational culture highly effect on those who are directly and indirectly involved with the organization.*

Kantor kecamatan sebagai salah satu pusat pelayanan masyarakat, setidaknya harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya. Hal ini menjadi masalah di beberapa kantor kecamatan yang peneliti amati, khususnya wilayah kabupaten Bireuen bagian barat, seperti Samalanga, Pandrah, dan kecamatan Jeunieb. Tidak sepenuhnya aparatur yang ada dapat optimal dan berkemampuan melaksanakan tugas sesuai harapan masyarakat.

Agar pelayanan berjalan baik dan sesuai aturan dan perundang-undangan, selayaknya juga didukung oleh sumber daya manusia yang cerdas, cekatan dan memiliki ilmu pemerintahan. Maka dari itu diperlukan bimbingan teknik (Bimtek) yang saat ini sedang giat dilakukan yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai kantor kecamatan tersebut.

Menurut amatan peneliti, di kabupaten Bireuen, selama dua tahun terakhir ini telah di programkan dan sudah beberapa kali dijalankan kegiatan Bimtek, baik khusus untuk pegawai kantor Kecamatan dan yang sifatnya massal untuk pegawai umum dan perangkat desa atau gampong. Seperti pada Oktober 2020 dilakukan Bimtek Penyuluhan Hukum bagi semua aparatur desa/gampong di kabupaten Bireuen.

Bulan September 2020 juga semua kepala gampong atau "geusyik" dan "Tuha Peut" se Kabupaten Bireuen mengikuti Bimtek tentang tata kelola Pemerintah dan kerukunan Desa. Juga Bimtek untuk Kaur Keuangan Kecamatan dalam rangka dapat menyusun rencana anggaran dan laporan keuangan desa dan proyek.

Pada Maret 2021 lalu, sejumlah perangkat desa di 17 kecamatan Kabupaten Bireuen mengikuti Bimtek di luar daerah seperti, Medan Sumatera Utara dan Kota Bandung. Bimtek Pemuda entrepreneur yang digagas Lembaga Teknologi Informasi Gampong (Tiga) bekerjasama dengan Badan Antar Desa (BKAD) se Kabupaten Bireuen, sudah usai dilaksanakan di Convention Hall Danau Toba Internasional Hotel Medan, pada 18-20 Maret 2021, sedangkan untuk para Kepala Desa se-Kabupaten Bireuen bertahap dilaksanakan di kota Bandung.

Dengan diadakan pelatihan dalam bentuk bimtek singkat dan operasional pada urusan kerja tersebut diharapkan para perangkat desa dan pegawai kecamatan secara umum mampu bekerja dan mengembangkan potensi daerahnya.

Berkaitan dengan hal diatas, peneliti tertarik melakukan riset dengan mengangkat masalah pengaruh

faktor Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Bimbingan teknis terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan dengan studi kasus di Kabupaten Bireuen.

## 2. Landasan Teoritis

### Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan menduduki peran yang sangat vital dalam suatu organisasi karena seorang pemimpin selain menentukan visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian tujuan juga bertugas memimpin, mengarahkan, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Para ahli seperti Veitzhal Rivai (2012), Thoha (2010), Dubrin (2005), Gibson (2007), Robbins (2009) dan juga Terry George, sepakat menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang atau kelompok agar mau, termotivasi dan menimbulkan kemauan positif melalui komunikasi kearah pencapaian tujuan yang diinginkan.

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan (Veitzhal Rivai, 2012), yaitu fungsi: a. Instruksi; Dalam hal ini pemimpinan harus berkemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. b. Konsultasi; bersifat komunikasi dua arah, c. Partisipasi; sehingga pemimpin ada upaya menggerakkan bawahannya, baik dalam pro aktif pengambilan keputusan ataupun dalam melaksanakan hasil amar putusan. d. Delegasi; yakni pemberian sebagian wewenang pada orang lain yang dilakukan pemimpin, baik ada atau tidak melalui persetujuan pemimpin. e. Pengendalian; pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.

Dalam *Path Goal Theory* yang dikembangkan oleh Robert House (Kreitner dan Kinicki. 2005) menyatakan gaya kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Hasil penelitian Kadir (2017) dan Asep Suprihat, dkk (2018) membuktikan Kepemimpinan Camat berdampak positif terhadap kinerja pegawainya.

*H<sub>1</sub>: Kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

### Budaya organisasi

Para ahli ada kewepakatan mengungkap bahwa budaya organisasi suatu keniscayaan yang harus dijaga dan ditaati dalam suatu organisasi, karena menurut Jones (2001), Robbins (2009), Kreitner (2006) dan Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, kepercayaan, cara bekerja dan keyakinan yang dianut bersama, dan akan mengendalikan interaksi antar anggota, dengan sistem dan lingkungan organisasi lainnya. Dan hal ini akan menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Jadi budaya merupakan seperangkat aturan, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan pegawai, yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai (Iba, Z, dkk, 2021).

Oleh karena itu, terdapat 5 dimesi pengukur budaya organisasi, yakni a. Inovasi dan pengambilan resiko, b. Perhatian ke hal yang detail, c. Orientasi hasil, d. Orientasi orang, e. Orientasi tim, f. Keagresifan, dan g. Stabilitas (Robbins dan Judge, 2015).

Kotter dan Heskett (Stoner et. al, 1996) menyatakan budaya yang kuat akan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai.

Penelitian Hendriyaldi (2019) dan Catur Windar yadia (2018) membuktikan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

*H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

### Bimtek

Bimbingan Teknis atau Bimtek adalah pelatihan yang biasanya dilaksanakan oleh lembaga resmi dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta yang dimana materi yang diberikan meliputi; membangun Tim Kerja Efektif, teknik komunikasi dalam konteks pelayanan prima, survey indeks kepuasan masyarakat dan penanganan keluhan masyarakat/pelanggan, Tata Pemerintahan yang baik dan Profesionalisme Aparatur, Kepemimpinan, dan lain sebagainya, sebagai mana kebutuhan.

Oleh karenanya, Bimtek memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai iuu sendiri.

Menurut Pusat dan Pemerintahan Daerah (Pusdikpemda) bahwa maksud dan tujuan Bimtek adalah untuk berpartisipasi dalam rangka membantu program pemerintah untuk mensosialisasikan peraturan-peraturan/perundangan yang berlaku, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memajukan pendidikan.

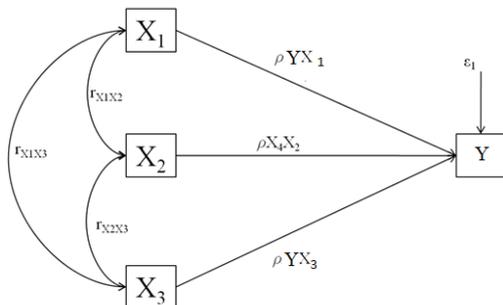
Dengan mengikuti bimtek yang dilakukan untuk aparatur desa dan para pejabat desa akan mampu melaksanakan dalam tugas-tugasnya sesuai jabatan yang diemban secara benar dan didasarkan atas keilmuan. Sehingga dapat memajukan desa tersebut sesuai harapan masyarakat.

Oleh karenanya, umumnya materi bimtek aparatur desa antara lain tentang manajemen pemerintahan desa, manajerial kepala desa, penetapan batas desa, pengelolaan administrasi desa, alokasi dana desa, penyusunan produk hukum desa dan beberapa materi lainnya yang dibutuhkan pada setiap daerah.

Beberapa penelitian, seperti dilakukan oleh Muzdalifa, dkk (2016), Sinta Sulistiani, dkk (2019) dan Komang Tri Putri Andriastuti, dkk (2017) membuktikan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur kecamatan dan desa.

*H<sub>3</sub>: Bimtek berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Ket :  $X_1$  = Kepemimpinan  
 $X_2$  = Budaya organisasi  
 $X_3$  = Bimbingan Teknis  
Y = Kinerja  
 $\epsilon$  = Variabel /faktor lain yang mempengaruhi, tetapi tidak ikut diteliti.

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

- Terdapat pengaruh Bimtek pegawai terhadap Kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Camat, budaya organisasi dan Bimtek pegawai terhadap Kinerja pegawai.

### 3. Metodo Penelitian

#### Metode dan Sumber Data Penelitian

Penelitian berupa survey dengan metode deskriptif dan eksplanatori, yang mampu mendalami dan memberi jawaban atas adanya hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di 17 Kantor Kecamatan Kabupaten Bireuen pada tahun 2022. Dengan objek penelitiannya adalah pegawai kecamatan yang dipilih sebagai sampel.

#### Metode Analisa Data

Metode analisa data untuk menjawab tujuan masalah dengan pendekatan analisis jalur. Berdasarkan model structural, sehingga dapat diketahui besar pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap endogen.

Sebelum dilakukan analisis hasil pengolahan data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dari metode analisis yang digunakan, yakni asumsi normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas.

Penerapan *path analysis*, dilakukan dengan pertimbangan, antara lain karena metode ini mampu memberikan kejelasan adanya asosiasi antar variabel yang diteliti dan berguna dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti. Analisis ini biasa digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel (Sarwono, dalam Amiruddin dan Win; 2012:17).

#### Operasional Variabel

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen terhadap 1 variabel endogen dengan definisi dan dimensi dan indikator ukurnya berikut ini:

Variabel Kepemimpinan, dengan Indikator:

- Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- Kemampuan yang efektivitas
- Kepemimpinan yang partisipatif
- Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (Veitzhal Rivai, 2012)

Variabel Budaya organisasi dengan Indikator:

- Inovasi dan pengambilan resiko
- Perhatian ke hal yang rinci atau detail

3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas (Robbins dan Coulter, 2015)

Variabel Bimbingan teknis dengan indikator:

- 1.Skill
- 2.Kinerja
- 3.Kompetensi
- 4.Materi

Variabel Kinerja, dengan Indikator:

Sasaran kinerja pegawai (SKP) berdasarkan sistem prestasi dan sisten karier. (*Permen PAN RB No 8/2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS*).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket, dapat dipantau kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, yakni:

##### a. Faktor Kepemimpinan Camat

Umumnya pegawai kecamatan menganggap gaya kepemimpinan dan peran kepemimpinan Camat, dalam hal Kemampuan membina kerjasama, efektivitas dan prinsip partisipatif memimpin, juga kemampuan mendelegasikan tugas, waktu dan wewenang sudah mengarah pada kategori baik Secara kumulatif pencapaian kepemimpinan yang dirasakan dan dinilai pegawai mencapai 81,75%.

##### b. Budaya organisasi

Aspek budaya organisasi, baik dalam penilaian adanya inovasi, pengambilan keputusan dan risiko, komunikasi, tim kerja, iklim kerja dan norma atau nilai yang diberlakukan, dinilai pegawai cukup baik. Dari semua aspek yang dinilai tentang budaya organisasi di kantor kecamatan, pencapaiannya lebih dari 80% dan hal ini masuk kategori baik.

##### c. Bimtek

Demikian pula dengan faktor pelaksanaan dan hasil Bimtek kepada pegawai, baik dari aspek menjadikan pegawai memiliki Skill, Kinerja tinggi, manfaat untuk Kompetensi pegawai, dan aspek materi Bimtek, dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan. Pencapaian dari sasaran dan manfaat bimtek sebesar 86,53% dari harapan ideal.

##### Hasil Path Analysis

##### a. Uji Model Struktural

Dengan pengolahan data melalui SPSS v.22, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 78,795$  sementara nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 1.96.

Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ; maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel yang diduga dan terkait dengan model analisis yang diteliti dapat diterima.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1375.626	3	458.542	78.795	.000 <sup>a</sup>
Residual	925.291	159	5.819		
Total	2300.916	162			

a. Predictors: (Constant), Bimtek, Kepemimpinan, Budaya Org

b. Dependent Variable: Kinerja

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2.

Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik. Maka hasil uji berikut ini:

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

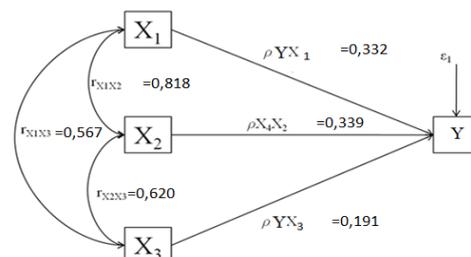
Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Kepemimpinan	.332	3.767	.000
Budaya Org.	.339	3.659	.000
Bimtek	.191	2.945	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Kepemimpinan Camat, Budaya organisasi dan Bimtek secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

##### b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Dilakukan pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel Kepemimpinan Camat ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Bimtek ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dinyatakan dalam gambar 2.



Gambar 2. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

a. Pengaruh Tingkat Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

- *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan Camat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,332$ ). sehingga diperoleh  $(0,332)^2 \times 100\% = 11,02\%$ .

- *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel di hitung berikut ini:

- Pengaruh Kepemimpinan melalui budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, adalah:  $(0,332)(0,818)(0,339) \times 100\% = 9,21\%$
- Pengaruh Kepemimpinan melalui pemberian bimtek pegawai terhadap Kinerja pegawai, adalah:  $(0,332)(0,567)(0,191) \times 100\% = 3,59\%$ .

- *Pengaruh Total Faktor Kepemimpinan:*

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bireuen, melalui variabel budaya organisasi dan bimtek, yakni:  $11,02\% + 9,21\% + 3,59\%$  , diperoleh sebesar 23,82 %.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

- *Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,339$ ). Diperoleh sebesar:  $(0,339)^2 \times 100\% = 11,49\%$ .

- *Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni:

- Pengaruh Budaya organisasi melalui Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja pegawai, adalah:  $(0,339)(0,818)(0,332) \times 100\%$  sebesar 9,21%
- Pengaruh Budaya organisasi melalui pemberian bimtek pegawai terhadap Kinerja pegawai adalah  $(0,339)(0,620)(0,191) \times 100\% = 4,01\%$ .

- *Pengaruh Total Budaya organisasi:*

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya organisasi di terhadap Kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bireuen, melalui variabel Kepemimpinan dan bimtek, yakni:  $11,49\% + 9,21\% + 4,01\%$  , diperoleh sebesar 24,71 %.

c. Pengaruh Bimtek terhadap Kinerja pegawai

- *Besar Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung pemberian Bimtek terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,191$ ). Dipdroleh sebesar:  $(0,191)^2 \times 100\% = 3,65\%$ .

- *Besar Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung program bimtek terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni:

- Pengaruh Bimtek melalui Kepemimpinan camat terhadap Kinerja pegawai, adalah:  $(0,191)(0,567)(0,332) \times 100\% = 3,59\%$
- Pengaruh Bimtek melalui budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, adalah:  $(0,191)(0,620)(0,339) \times 100\% = 4,01\%$ .

- *Pengaruh Total Bimtek :*

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total program Bimtek terhadap Kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bireuen, melalui variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi, yakni:  $3,65\% + 3,59\% + 4,01\%$  , diperoleh sebesar 11,26%.

d. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Bimtek terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Berdasarkan pengujian model jalur di atas (Tabel 1) maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,332X_1 + 0,339 X_2 + 0,191 X_3$$

Maka dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Kepemimpinan Camat ( $X_1$ ) bernilai positif (0,332) artinya apabila adanya kenaikan dalam hal kepemimpinan camat dalam membina, mengarahkan, mendelegasikan tugas dan wewenang serta partisipatif camat dalam membangun kinerja pegawai sebesar 10% akan meningkat pula kinerja pegawai rata-rata 3,32%.

Untuk variabel Budaya organisasi juga bernilai positif (0,339) dan angkat tinggi serta signifikansi. Artinya dengan adanya pembenahan dan dukungan dari budaya kerja di kantor kecamatan sebesar 10%, akan berdampak kenaikan kinerja pegawai dengan rata-rata meningkat 3,39%.

Koefisien jalur program Bimtek yang diberikan dan diikuti atau dijalani pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dalam hal skill, kompetensi dan sebagainya. Jika program ini ditingkatkan lagi sebesar 10% dari yang sudah maka akan mendongkrak kerja pegawai sebesar 1,91%. Walaupun kecil, tetapi sangat berarti dalam upaya merubah pola pikir dan tindak dalam bekerja, apalagi di masa otonomi daerah dan zaman teknologi saat ini.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tinggi. Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012), yang dinyatakan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 4. *Koefisien Korelasi Simultan*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	.773 <sup>a</sup>	.598	.590

Hasil analisis koefisien korelasi antara Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Bimtek terhadap Kinerja, memiliki keeratan tingkat hubungan yang cukup tinggi, dengan derajat hubungannya sebesar 0,773.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,598 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan Camat, budaya organisasi dan bimtek terhadap kinerja pegawai sebesar 59,8%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 40,2%. Faktor ini, diantaranya Kompensasi, Iklim organisasi, Fasilitas, dan lain-lain.

## 5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil uji statistik membuktikan Variabel Kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bireuen, baik langsung ataupun melalui faktor budaya organisasi dan bimtek, sebesar 23,82 %.
- b. Terbukti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi signifikans terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan, kecamatan di Kabupaten Bireuen, baik langsung ataupun tidak langsung melalui variabel Kepemimpinan dan bimtek, yakni sebesar 24,71 %.
- c. Secara statistic terbukti terdapat pengaruh bimbingan teknik (Bimtek) terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan, baik langsung maupun tidak langsung melalui Kepemimpinan Camat dan budaya organisasi, yakni sebesar 11,26%.
- d. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa secara simultans faktor Kepemimpinan Camat, Budaya organisasi dan Bimtek berpengaruh signifikans dengan kontribusi sebesar 59,8%

terhadap Kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bireuen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adya Hermawati. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Skripsi Manajemen* Universitas Widyagama Malang
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Arnis Syafni Yanti, Syaiful Bahri, Amini. 2020, Bimbingan Teknis, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Deli Serdang, *Jurnal Manajemen Bisnis* ISSN : 1829-8486 (print) | ISSN : 2528-1216 (online) Volume 17, No. 2, April 2020 <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Asep Suprihat dan Masyhudzulhak Djamil. 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu, Indikator – *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No 2 - 2018
- Catur Windaryadia, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (3), 2018 Vol.16 No.3 2018
- Dubrin Andrew J., 2005, *Leadership*, Terjemahan, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Komang Tri Putri Andriastuti Putu Ngurah Suyatnayasa I Wayan Wesna Astara. 2017, Pengaruh Kebijakan Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Legislatif Dprd Kabupaten Bangli, *Jurnal Administrasi Publik*, <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id> > 2017.
- Gibson L James, John M Ivancevich, 2003, *Organizations*, elevent edition MC Graw Hill. Irwin.
- Hendriyadi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten, *Jurnal Benefita*, Volume IV No 1 tahun 2019

- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Jones, R Gareth 2001, *Organizational Theory: Text and Cases*. Third Edition. Prentice Hall International. Inc.
- Kinicki, Angelo, Robert Kreitner, 2006, *Organizational Behavior: Key Concept, Skills & Best Practises*. Chicago. McGraw-Hill. Irwin.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Miftah Thoha. 2011, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada
- Muhammad Arifin Abd. Kadir. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa, *Jurnal Noken-Ilmu Ilmu Sosial*, DOI : <https://doi.org/10.33506/jn.v3i1.86>, Vol 3 No 1
- Muzdalifa, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazaruddin Latif, 2016, Pengaruh Pelatihan Bimtek Terhadap Kinerja Pada Badan Penyeluluh Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Ekonomia*, Vol 5 No 3.
- Rivai, Veithzal & Sagala Ella Jauvani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge. 2007. *Organizational Behaviour*. Twelfth Edition. Pearson, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen, Mary Coulter 2009, *Management*, Tenth Edition. Pearson Education, Prentice Hall.
- Sinta Sulistiani, Irwan Nuryana. 2019, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor, *Jurnal Ekonomi Kreatif* Vol 1, No 2 (2019)\
- Stewart, D. 2010. Growing the Corporate Culture, obtained from: [https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vgnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b\\_0d1872\\_RCRD&vgnnextfmt=default](https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vgnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b_0d1872_RCRD&vgnnextfmt=default) (23 Maret 2018)