

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era sekarang ini, keberadaan pemimpin menjadi sangat penting. Pemimpin memiliki peran yang sangat aktif dalam kehidupan sosial, sehingga kelompok sosial tersebut dapat berjalan dengan efisien. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu, pemimpin juga berperan sebagai penggerak yang membantu mencapai tujuan organisasi dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada bawahannya.

Peran dapat di artikan sebagai perilaku seseorang yang mempunyai sebuah status atau kedudukan. Kedudukan atau jabatan merupakan suatu nilai atau peran seseorang dalam suatu kelompok atau suatu posisi dalam suatu kelompok kepada kelompok lain. Setiap orang dapat memiliki banyak ruang dan diasumsikan terisi peran yang sesuai dengan posisinya. Di satu sisi, jabatan dan peran adalah dua sisi dari fenomena yang sama. Jabatan merupakan seperangkat hak kedudukan dan tanggung jawab, sedangkan peran adalah peran seperangkat tugas dan hak (Amaliyah, 2010).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mewujudkan visi, misi, dan tugas atau tujuan yang menjadikan organisasi lebih berkembang dan kohesif. Seorang pemimpin melaksanakan proses tersebut dengan menerapkan kualitas kepemimpinannya, yaitu keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan. Kepemimpinan merupakan suatu

hubungan dalam diri seseorang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk secara sadar mengerjakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen kepemimpinan adalah proses pengorganisasian dan mencapai efisiensi untuk membuat keputusan yang diinginkan serta serangkaian bagaimana pengaturan dan situasi didistribusikan pada waktu (Rosma, 2017). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memimpin dan mengarahkan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau visi tertentu. Ini mencakup berbagai keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk mengelola dan memimpin orang-orang dalam suatu organisasi, tim atau komunitas. Kepemimpinan tidak hanya mengenai jabatan atau jabatan tertentu, namun juga mengenai kemampuan individu dalam memimpin tanpa memandang hierarki formal (sugus, 2018).

Tujuan seorang pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan bawahan adalah mencapai harapan hidup. Pemimpin berhasil ketika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena tercapainya kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penting antara tujuan pemimpin dan bawahannya, oleh karena itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang menjembatani perbedaan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya.

Kinerja ASN sangat penting untuk menunjang pelayanan publik dan mencapai tujuan nasional. Kinerja ASN (Pegawai Negeri Sipil) adalah hasil atau prestasi kerja PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai peraturan dan kebijakan yang berlaku. Kinerja merupakan sebagai gabungan kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya. Efisiensi adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara sistematis yang menentukan hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi (Aguayo Torrez, 2021).

Menurut Undang-undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN) yang di sahkan oleh pemerintah. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi yang membutuhkan asas, nilai, kode etik, dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi yang mengarah pada profesionalisme ASN (Mulia, 2023). Regulasi baru ini lahir untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang berbasis pelayanan publik yang baik. Kritik selalu ditujukan kepada birokrasi yang telah berjalan selama ini, dan melalui regulasi ASN ini, kritik tersebut perlu diminimalisasi dengan prestasi dan pengabdian para aparaturnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala

pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). Tujuan dari UU-ASN adalah melahirkan aparatur negara yang memiliki independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja atau produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, serta pengawasan dan akuntabilitas. Dengan tujuan tersebut, diharapkan para aparatur negara menjadi mereka yang mampu dan mau memahami publik.

Pemimpin yang memimpin pemerintahan suatu daerah yang memiliki jabatan terendah berada di kecamatan, hal tersebut untuk bisa mengetahui kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) secara langsung. Kecamatan juga merupakan struktur pemerintah paling bawah sesudah walikota. Di kecamatan juga memiliki wewenang untuk menjalankan tugas yang sudah di berikan dan harus dijalankan oleh seorang camat dan bawahannya.

Menurut Undang-Undang Pasal 10 Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, tugas dan wewenang yang menjadi landasan seorang kepala camat adalah mampu melaksanakan kebijakan yang di tetapkan oleh pemerintah daerah dalam pelayanan, pengelolaan wilayah, pembangunan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pemerintah, pengawasan, menyelenggarakan pembinaan dan evaluasi mengenai pelaksanaan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memahami dan melihat apa yang seharusnya pegawai butuhkan dari atasan-nya, supaya bisa mempengaruhi kinerja para pegawai pemimpin dapat memberikan motivasi yang tepat dan terarah.

Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, diketahui bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut masih kurang optimal. Kurangnya ketersediaan SDM perencana yang berkualitas, belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan, kurangnya peralatan dan perlengkapan sebagai penunjang kerja, data informasi dan hasil pembangunan yang belum akurat. Dalam indikator kinerja utama (IKU) di Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, terdapat beberapa indikator yang dinilai, seperti persentase pemenuhan pelayanan sesuai SOP, persentase usulan musrenbang kecamatan yang terakomodir dalam RKPD, Presentase penurunan angka kriminalitas, presentase desa yang melaksanakan pengelolaan pemerintah desa sesuai standar. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai juga masih rendah, karena belum sesuai dengan standar yang ditetapkan (*Kecamatan Muara Pinang Diterapkan Sesuai SOP /*, 2023).

**Tabel 1.1**  
Hasil Pencapaian Kinerja Pelayanan Kantor

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Persentase pemenuhan pelayanan sesuai SOP	75%	80%
2	Persentase usulan musrenbang kecamatan yang terakomodir dalam RKPD	70%	72%
3	Presentase penurunan angka kriminalitas	16%	11%
4	Meningkatkan pembinaan dan pengawasan pemerintah desa	80%	85%

Sumber: Laporan RENJA Kecamatan Muara Pinang Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, indikator meningkatkan pembinaan dan pengawasan pemerintah desa menunjukkan pencapaian yang konsisten dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian meningkat dari 80% pada tahun 2021 menjadi 85% pada tahun 2022, mendekati target yang ditetapkan sebesar 90%. Ini menunjukkan bahwa terdapat perbaikan dalam pembinaan dan pengawasan, tetapi masih perlu upaya lebih lanjut untuk mencapai target yang lebih ambisius.

Secara keseluruhan, hasil pencapaian kinerja pelayanan menunjukkan kemajuan positif dari tahun 2021 ke tahun 2022 dengan peningkatan pada semua indikator kinerja, meskipun belum mencapai target 100%. Hal ini mengindikasikan adanya kemajuan dalam kualitas pelayanan namun juga menunjukkan perlunya upaya tambahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pelayanan di instansi tersebut menunjukkan kemajuan yang signifikan, namun masih memiliki potensi untuk dioptimalkan seperti *issue-issue* permasalahan strategis kecamatan di Kabupaten Empat Lawang pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2 Issue-Issue Permasalahan Strategis Kecamatan

No	Issue Strategis	Permasalahan Strategis
1	Pelayanan Publik	Kualitas pelayanan publik baik dalam pelayanan dasar masyarakat maupun pelayanan perijinan perlu ditingkatkan integritas dan profesionalitas aparatur pemerintah daerah perlu di tingkatkan. Daya dukung infrastruktur pelayanan publik ditingkatkan.
2	Kelembagaan Masyarakat	Rendahnya kapasitas dan peranan lembaga kemasyarakatan (partisipasi publik) dalam pembangunan)

3	Sektor Ekonomi Unggulan	Kurang terfasilitasinya sektor ekonomi lokal unggulan dalam hal permodalan, pelatihan SDM dan pemasaran produk. Kurangnya keterlibatan stakeholder dan pelaku ekonomi terkait.
4	Keamanan, Kenyamanan dan Ketertiban Masyarakat	Meningkatnya peran serta masyarakat dalam menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan

Sumber: Laporan RENSTRA Perubahan 2018-2023.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, permasalahan strategis menunjukkan bahwa terdapat beberapa area utama yang memerlukan perhatian dan perbaikan, antarlain:

1. Permasalahan pelayanan publik mencakup 2 aspek utama, antarlain:
  - a. Kualitas pelayanan dasar dan perijinan yang harus ditingkatkan mencakup peningkatan efisiensi, transparansi, dan kepuasan masyarakat.
  - b. Peningkatan integritas dan profesionalitas aparatur pemerintah daerah perlu disertai dengan pelatihan berkala, kode etik, dan sistem pengawasan yang ketat. Infrastruktur pelayanan publik juga harus diperbaiki agar lebih mudah diakses dan efektif dalam mendukung layanan kepada masyarakat.

## 2. Kelembagaan Masyarakat

Rendahnya kapasitas lembaga kemasyarakatan menunjukkan perlunya peningkatan dalam partisipasi publik.

## 3. Sektor Ekonomi Unggulan

Sektor ekonomi lokal menghadapi masalah terkait akses terhadap permodalan, pelatihan SDM, dan pemasaran produk sehingga diperlukan

adanya program dukungan finansial, penyediaan pelatihan keterampilan bisnis, dan strategi pemasaran yang efektif.

#### 4. Keamanan, Kenyamanan, dan Ketertiban Masyarakat

Meningkatnya peran serta masyarakat dalam menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan menunjukkan kebutuhan untuk memperkuat kerjasama antara aparat keamanan dan masyarakat.

Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN adalah peran kepemimpinan Camat. Camat sebagai pemimpin di tingkat kecamatan memiliki peran yang krusial dalam mengarahkan dan memotivasi ASN untuk bekerja dengan baik. Namun, belum banyak penelitian yang mendalam mengenai peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja ASN di Kabupaten Empat Lawang.

Fokus penelitian ini mencakup bagaimana seorang camat dalam memimpin, mengarahkan, membimbing, dan mengkoordinasi satuan kerjanya untuk mencapai hasil yang lebih sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam memahami secara mendalam terkait peran camat dalam mempengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Empat Lawang di atas diperlukan sebuah studi yang akurat. Hal inilah yang memotivasi peneliti untuk memilih permasalahan penelitian ini dengan merumuskan judul sebagai berikut: **“Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja ASN Di Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Tahun 2021-2023”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang di angkat sesuai dengan judul penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja ASN di Kabupaten Empat Lawang Tahun 2021-2022?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang di kembangkan dari rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja ASN di Kabupaten Empat Lawang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat secara teoritis dan praktis, Adapun dapat di lihat manfaat dari penelitian ini, yakni:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya dalam peran Camat dalam meningkatkan kinerja ASN.
- b. Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ASN dan bagaimana kepemimpinan Camat dapat mempengaruhinya.
- c. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi pihak terkait, seperti pemerintah daerah dan para Camat, dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja ASN.
- b. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada para Camat tentang peran mereka dalam memotivasi dan mengarahkan ASN dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka.
- c. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada ASN tentang pentingnya peran kepemimpinan Camat dalam pengembangan karier dan peningkatan kinerja mereka.

## E. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang dikonfirmasi pembahasannya hampir sama dengan apa yang harus dilakukan penulis, yang dapat menjadi referensi bagi penulis mengembangkan penelitian ini, yakni:

**Tabel 1.3**  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
1	(Adji, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Objek penelitiannya sama dengan penulis mengenai kinerja pegawai.
2	(Ibrahim, 2020)	Peran Kepemimpinan	Hasil penelitian ini adalah belum optimalnya

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
		Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula)	implementasi di kecamatan ini dalam meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini dalam peningkatan kepegawaian sama halnya dengan objek penulis.
3	(Saragi, 2022)	Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajer distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai dan faktor pencegahan dari internal pimpinan partai meningkatkan kinerja karyawan di kantor Medan Timur.
4	(Ras, 2020)	Efektifitas Penyampaian Informasi Dari Atasan Kepada Bawahan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Naman Teran	Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui efektivitas informasi yang diterima dari atasan dan bawahan dalam meningkatkan motivasi Pekerjaan Staf Kantor Kecamatan Naman Teran.
5	(Ismayanti, 2023)	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Cilandak Kota Jakarta	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis, mengetahui dan menjelaskan serta mendeskripsikan tindakan alternatif dalam peran tersebut dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan dan teori kegunaannya Siagian (2007) menyebutkan ada empat bentuk kepemimpinan atau peran kepemimpinan yaitu role yang bersifat interpersonal, informatif, tegas dan jeli.

<b>No</b>	<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Temuan</b>
6	(Siregar, 2019)	Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keterampilan karyawan tersebut berkembang dan juga sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan sehubungan dengan manajemen personalia organisasi. Serta menganalisis peran kepemimpinan Kepala Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi.
7	(Afrida & Husna, 2022)	Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat	Penelitian ini tentang peran Camat untuk meningkatkan kinerja pegawai di wilayahnya Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Seperti sebuah usaha memahami peran kepemimpinan daerah dalam perbaikan Hasil kerja staf Kantor Kecamatan Johan Pahlawan.
8	(Publikasi & Prodi, 2019)	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan pemimpin sub daerah meningkatkan tanggung jawab aparatur sipil negara dan mengetahui hambatan-hambatan dalam meningkatkan kerja aparatur sipil negara di bawah kepemimpinan kepala kecamatan. Kantor Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.
9	(ARANI, 2022)	Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor	Pada penelitian ini bertujuan untuk memperjelas peran manajer sub-regional meningkatkan kinerja para pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Harbani (2010)

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
		Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau)	yang terdiri dari pengembangan pegawai, pelatihan kerja pegawai dan manajemen pekerjaan.
10	(Wurdiana Shinta, 2021)	Peranan Kepemimpinan Terhadap Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Kapuas Hilir Kabupaten Kuala Kapuas	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui yang merupakan Camat Hilir Kabupaten Kuala Kapuas Dalam meningkatkan kinerja aparatur di subwilayah hilir Kapuas dan mencari tahu Hambatan peran pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai terjadi di wilayah Kapuas Hilir, Kuala Kapuas dan tindakan apa yang dilakukan dilakukan oleh para pemimpin di wilayah Kapuas Hilir, Kabupaten Kuala Kapuas Dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
11	<i>(Rizki Maulida - Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rizki Maulida - Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, 2021)</i>	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal	Penelitian ini Tujuannya untuk mengetahui peran dan hambatan pemerintah daerah Pengelolaan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Panyabunga Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif daripada analisis data.
12	(Helwig, 2023)	Upaya Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Kedondong Kabupaten	Penelitian ini dilakukan untuk menilai kedisiplinan pejabat instansi Kecamatan Kedondong dan mengetahui faktor apa saja yang menghambat kedisiplinan

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
		Pesawaran Provinsi Lampung	Pejabat dan cara menghadapinya.
13	(Sipil, 2019)	Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang mana pengelola subwilayah memanfaatkan aparatur sipil negara (ASN) untuk meningkatkan kinerja di subwilayah Lowokwaru, Kota Malang Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kualitas.

Sumber: Data Di Tulis Oleh Penulis

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, penelitian-penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa kepemimpinan camat mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai daerah kota dan dinas. Beberapa penelitian tersebut menekankan aspek seperti gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, efektivitas penyampaian informasi dan strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun penelitian ini mempunyai nilai tambah karena fokus pada subkawasan Empat Lawang yang belum banyak diteliti sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan saran penting untuk meningkatkan kinerja ASN pada subdomain. Namun perlu diingat bahwa penelitian ini hanyalah tinjauan pustaka dan tidak mencakup analisis data empiris. Oleh karena itu, penulis perlu mengembangkan penelitian ini melalui penelitian lapangan, pengumpulan data dan analisis lebih dalam.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Teori Peran**

#### **a. Definisi Peran**

Menurut Slamet, (2014:2) mengemukakan bahwa peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut. Sedangkan menurut Rivai, (2003:148) Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin dan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

Menurut Nadler (2013:2) mengemukakan bahwa peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Menurut Sarwono, (2013:215) mengemukakan bahwa peran yaitu seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Sedangkan menurut Henry Mintzberg, (1992) Peran Pemimpin adalah: 1. Peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi. 2. Fungsi Peran informal sebagai monitor, penyebar informasi dan juru bicara. 3. Peran

Pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi.

Menurut Rivai (2003 :150) agar pemimpin tersebut dapat berperan perlu diperhatikan hal berikut:

- 1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- 2) Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.
- 3) Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi.
- 4) Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- 5) Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa peran merupakan seperangkat perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta tindakan tersebut sangat diharapkan oleh banyak orang.



## **2. Teori Peran Kepemimpinan**

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Menurut rivai (2006:2) Kepemimpinan adalah secara luas mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku peningkatan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Hasibuan, (2003) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli (Fahmi 2016:122), yaitu :

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- 2) Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- 3) G. R Terry memberikan definisi: Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.

4) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Klasifikasi dari banyak-nya definisi dari para ahli mengenai kepemimpinan, yakni:

- 1) Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok. Pemimpin adalah fitur sentral yang mempersatukan kelompok. Ciri-ciri kepribadian pemimpin adalah kelompok sosial yang mencerminkan kesatuannya dalam aktifitas yang saling berhubungan.
- 2) Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya pemimpin yang merupakan seorang individu yang memiliki sifat kepribadian dan karakter yang diinginkan atau baik. Kepemimpinan bertujuan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu.
- 3) Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan ini sebagai kemampuan menimbulkan kepatuhan, rasa hormat, loyalitas dan kerja sama serta menghendak orang lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan friksi sedikit mungkin dan kerja samayang besar.
- 4) Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh. Maksudnya yaitu Kepemimpinan merupakan usaha individu untuk mengubah tingkah laku oranglain. Jadi kepemimpinan melibatkan hubungan saling mempengaruhi antara dua orang atau lebih.

- 5) Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan maksudnya yaitu kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dimana pemimpin lebih banyak mempengaruhi daripada dipengaruhi karena sebagai suatu hubungan kekuasaan. Hal ini mengenai hak anggota kelompok untuk menentukan pola tingkah laku yang sesuai dengan aktifitas kelompok.
- 6) Kepemimpinan sebagai perbedaan peran. Maksudnya adalah kepemimpinan kelompok sebagai suatu posisi yang timbul dari proses interaksi itu sendiri.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

#### **b. Peran Kepemimpinan**

Menurut Harbani (2010:33), mengatakan pemimpin mempunyai peranan yang cukup kuat dalam pencapaian organisasi. Adapun peran kepemimpinan camat yaitu:

##### **1) Peran Pengambilan Keputusan**

Pemimpin mengambil keputusan dalam menentukan arah dan melakukan perbaikan manajemen pada sebuah organisasi. Sehingga segala sesuatu yang menyangkut kelancaran organisasi harus ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama.

##### **2) Peran Mempengaruhi**

Pemimpin harus mampu memberikan pengaruh dalam kelangsungan organisasi. Pengaruh pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, karena akan menimbulkan rasa hormat dan meningkatkan kehormatan bagi pemimpin.

### 3) Peran Motivasi

Sebuah peranan yang bertujuan sebagai motivasi struktural dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota. Dalam hal lain pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggota dalam melaksanakan tujuan organisasi.

### 4) Peran Antar Pribadi

Peran pemimpin dengan anggota secara pribadi, dalam meningkatkan rasa kebersamaan antara pemimpin dengan anggota. Oleh karena itu keharmonisan anggota dengan pemimpin dapat terjaga dengan baik dan rasa kekompakan dalam melaksanakan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

### 5) Peran Informasional

Peranan yang dilakukan oleh pemimpin untuk melakukan serta memberikan informasi kepada anggota serta menanyakan informasi kepada anggota dalam merumuskan sebuah tujuan organisasi.

## **c. Tugas kepemimpinan**

Menurut Chales J. Keating (dalam Harbani Pasolong 2013:116), mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu:

- 1) Memulai, yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu.
- 2) Mengatur, yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok
- 3) Memberitahu, yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, pendapat para anggota dan meminta dari mereka informasi, data, fakta dan pendapat yang diperlukan
- 4) Mendukung, yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama
- 5) Menilai, yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dalam menunjukkan konsekuensi dan untung ruginya
- 6) Menyimpulkan, yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan pendapat dan usul yang muncul, menyingkat lalu menyimpulkan sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

Fungsi pemimpin menurut Duha, (2016:105), antara lain yakni; sebagai Pengatur, Pelindung, Pemelihara, Pembaharu, Pengawas.

- 1) Pengatur; Pemimpin bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar berlangsung dengan teratur, tertib, baik.

- 2) Pelindung; Sebagai atasan pada bawahannya, pemimpin harus mampu meyakinkan dan memberi rasa aman dan nyaman bagi bawahannya.
- 3) Pemelihara; Pemimpin akan berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan keterlibatan bawahannya untuk terus bekerja di dalam organisasi.
- 4) Pembaharu; Untuk biasa mencapai organisasi dengan baik, fungsi lain yang harus dimiliki seseorang pemimpin adalah fungsi pembaharu yang mencakup:
  - a) Perencanaan, dilakukan agar penyusunan dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
  - b) Pemimpin yang harus arif dan bijaksana dengan tidak bertahan pada kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukannya, tetapi bersedia menerima saran dan kritik bawahan.
  - c) Pemimpin mendorong agar situasi dan keadaan, beserta lingkungan kerja serta berbagai perangkat pekerjaan harus disesuaikan dengan perkembangan yang sedang terjadi di luar.
- 5) Pengawas Pengawas yang dilakukan pemimpin bertujuan mengawal pelaksanaan pekerjaan dan kinerja para bawahannya.

#### **d. Gaya kepemimpinan**

Menurut Rivai, (2004: 78-79) ada beberapa gaya kepemimpinan di antaranya adalah:

- 1) Otokrat.

- a) Kurang mempercayai anggota kelompoknya.
  - b) Kurang adanya toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan anggotakelompok.
- 2) Otoriter
- a) Kurang perhatian kepada kelompoknya.
  - b) Senantiasa membuat keputusan sendiri.
  - c) Peka terhadap perbedaan kekuasaan.
  - d) Mendengarkan pendapat kelompoknya semata-mata untuk menyenangkan hati kelompoknya saja.
  - e) Hanya dengan imbalan materi sajalah yang mendorong orang untuk bertindak.
- 3) Laissez-Faire.
- a) Tidak yakin dengan kemampuan sendiri.
  - b) Tidak berani menetapkan tujuan untuk kelompok.
  - c) Tidak berani mengambil resiko.
  - d) Membatasi komunikasi dan hubungan kelompok.
- 4) Demokrat.
- a) Membuat keputusan bersama dengan anggota kelompok.
  - b) Mengkritik dan memuji secara objektif
  - c) Selalu menjelaskan sebab keputusan yang dibuat sendiri kepada kelompok.
  - d) Feed back di jadikan sebagai salah satu masukan yang berharga.

#### **e. Fungsi Seorang Pemimpin**

Menurut Rivai, (2005) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Fungsi Instruktif; Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultatif; Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.

Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-



keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

- 3) Fungsi Partisipasi; Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
- 4) Fungsi Delegasi Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
- 5) Fungsi Pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

### **3. Teori Peningkatan Kinerja**

#### **a. Definisi Kinerja**

Mangkunegara (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016:260), kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, serta kemandirian. Sedangkan menurut Hermawati (2012: 112) Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, minalnya, standar, target, atau kreteria lain yang disepakati bersama.

Hasibuan (2019), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:22), mengemukakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan

seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, produktifitas dan ketepatan waktu.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

##### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Faktor- faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya. Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga dan pengalaman kerja ini yang menjadi faktor individu.

##### 2) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja dan struktur organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek

dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Robbins (2006:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai maka kinerjanya akan semakin meningkat. Keterampilan yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerja mencakup keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memmanfaatkannya didalam unit organisasi. Serta mampu memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

2) Displin Kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

3) Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan.

4) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

5) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan ke jenjang yang lebih baik, dimana sebagian besar perusahaan memprioritaskan promosi bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya

#### 6) Kualitas pelayanan

Semakin baik pelayanan yang di berikan dalam memenuhi tingkat kepuasan masyarakat, seperti pelayanan yang *responsiv*, ramah dan berkualitas maka semakin baik pula kualitas pelayanan dari perusahaan yang bersangkutan.

### c. Aspek Kinerja

Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

#### 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2) Prestasi

Kerja Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

#### 3) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

#### 4) Kreativitas Penilai

Menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 5) Kerja Sama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kecakapan Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 6) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya

### **d. Kualitas Pelayanan**

Standar dari kualitas pelayanan umum yang wajib ada, sekurang-kurangnya, yakni:

- 1) Prosedur pelayanan; yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk pengaduan
- 2) Waktu penyelesaian; yang ditetapkan sejak saat pengajuan permohonan sampai dengan penyelesaian pelayanan, termasuk pengaduan
- 3) Biaya pelayanan; termasuk rincian tariff yang ditetapkan dalam proses pemberian pelayanan
- 4) Produk pelayanan; hasil pelayanan yang akan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan
- 5) Sarana dan prasarana; penyediaan sarana dan prasarana pelayanan yang memadai oleh penyelenggara pelayanan public
- 6) Kompetensi petugas pemberi pelayanan; harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan.

## **G. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merujuk pada pemahaman atau konsep yang terbentuk mengenai suatu topik, ide, atau konsep tertentu. Adapun beberapa konsep yang di ambil dari judul penelitian ini, yakni:

### **1. Peran**

Peran mengacu pada tugas, tanggung jawab, dan fungsi yang diemban oleh seorang Camat dalam konteks pemerintahan daerah. Peran Camat mencakup aspek kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, pengambilan

keputusan, pengawasan, dan koordinasi dalam upaya meningkatkan kinerja ASN.

## **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan Camat melibatkan kemampuan untuk memimpin dan mengelola ASN di Kabupaten Empat Lawang dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

## **3. Camat**

Camat adalah jabatan di tingkat pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan administratif suatu kecamatan. Dalam konteks ini, Camat adalah individu yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN di Kabupaten Empat Lawang.

## **4. Peningkatan Kinerja ASN**

Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) merujuk pada hasil kerja dan kontribusi yang ditunjukkan oleh para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja ASN adalah fokus utama dalam memahami peran kepemimpinan Camat.

## **H. Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada cara atau langkah konkret yang digunakan untuk mengukur atau mengamati suatu konsep atau variabel dalam sebuah penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk menjadikan konsep



abstrak atau variabel yang sulit diukur menjadi sesuatu yang dapat diamati dan diukur secara objektif. Konsep-konsep yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yakni:

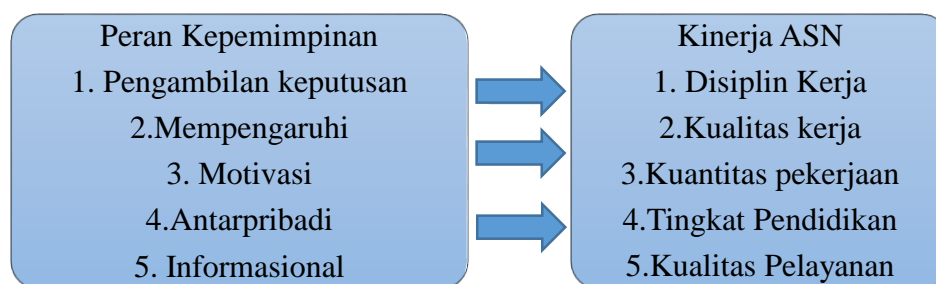
**Tabel 1.4**  
Definisi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Peran Kepemimpinan Camat. Menurut Harbani (2010:33)	a. Pengambilan keputusan	a. Tindakan pemimpin dalam pengambilan keputusan menyangkut kelancaran organisasi, harus dari alternatif yang sudah di buat sebelumnya berdasarkan kesepakatan bersama.
		b. Mempengaruhi	b. Kemampuan pemimpinan dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam mengarah pencapaian tujuan organisasi.
		c. Motivasi	c. Intensitas kepemimpinan dalam memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana semangat kerja dan hubungan kerja yang baik.
		d. Antarpribadi	d. Meningkatkan rasa kebersamaan antar pemimpin dan anggota. Dilihat dengan dilakukannya koordinasi atau rapat kerja dengan pegawai.
		e. Informasional	e. Pemimpin dalam mengelolah dan memberikan informasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			kepada anggota serta menyakan informasi kepada anggota dalam merumuskan tujuan organisasi.
2.	Kinerja ASN. Menurut Robbins (2006:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.	a. Disiplin kerja	b. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan memegang tanggung jawab yang besar. Dapat di lihat dari kehadiran ASN.
		b. Kualitas kerja	c. Kualitas kerja yang tinggi dan berkualitas akan mendapatkan hasilnya memuaskan. Dapat di lihat dari seberapa baik pegawai dalam menjalankan tugasnya.
		c. Kuantitas pekerjaan	d. Kuantitas pekerjaan dapat di ukur dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan dengan cepat. Dapat di lihat dari seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
		d. Tingkat Pendidikan	e. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai berkemungkinan besar mempunyai potensi yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan perusahaan.
		e. Kualitas Pelayanan	f. Kualitas pelayanan indikatornya dapat di lihat dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan ASN.

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			Kompetensi petugas pemberi pelayanan harus responsif, berkualitas dan ramah.

## I. Kerangka Berpikir



**Gambar 1. 1**  
Kerangka Berpikir

## J. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami fenomena atau peristiwa secara mendalam Nazir (2011:54). Penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data deskriptif dengan menggunakan metode seperti wawancara, observasi atau analisis dokumen.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di laksanakan di Kantor Camat Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Sumatra Selatan. Alamat lengkap: Muara Pinang Baru, Kec. Muara Pinang, Kabupaten Empat Lawang, Sumatera Selatan 31593.

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan data skunder dan data primer, yakni:

#### **a. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sebelumnya telah dikumpulkan oleh pihak lain sehingga tidak bersifat asli dan digunakan kembali untuk penelitian atau analisis lainnya, karena di peroleh dari sumber ke-2, ke-3 dan seterusnya. Informasi tersebut dapat berasal dari sumber seperti publikasi arsip, dokumentasi, laporan, buku, *artikel, jurnal, database* atau sumber informasi lainnya. Peneliti menggunakan data sekunder untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendukung penelitian yang dilakukannya.

#### **b. Data Primer**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian tertentu. Informasi tersebut diperoleh melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi atau survei. Keunggulan data primer adalah bersifat spesifik dan sesuai dengan kebutuhan penelitian serta dapat memberikan informasi yang lebih detail dan mendalam.

Menurut peneliti, informan dalam pengumpulan data ini:

- 1) Camat
- 2) Sekretaris Camat
- 3) Kasubbag Kepegawaian (Kepala Subbagian Kepegawaian)

- 4) KASI Peme (Kepala Seksi Pemerintahan)
- 5) KASI Eko Bang (Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan)
- 6) KASI Kesos (Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial)
- 7) KASI Pel Umum (Kepala Seksi Pelayanan Umum)
- 8) Operator Kantor Camat
- 9) Staff dan Masyarakat Sekitar

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan studi pustaka dan studi lapangan, yakni:

##### **a. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti (pewawancara) dan responden. Menurut Wawancara memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi terkait tujuan penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, melalui platform online seperti *WhatsApp*.

Adapun pihak-pihak yang di wawancarai oleh peneliti, yakni:

- 1) Camat Muara Pinang: Bapak Paizal Hendrawan, SE MM.
- 2) Sekretaris Camat: Ibu Mery Janlaili, S Kom MM.
- 3) Kasubbag Kepegawaian (Kepala Subbagian Kepegawaian): Bapak Muhammad Sarmadi, SE.
- 4) KASI Peme (Kepala Seksi Pemerintahan): Bapak Yasri z, SE.

- 5) KASI Eko Bang (Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan): Bapak Riza Susanto, SE.
- 6) KASI Kesos (Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial): Ibu Pepi Nopriyanti, SE.
- 7) KASI Trantib (Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban): Ibu Lestari, SE.
- 8) KASI Pel Umum (Kepala Seksi Pelayanan Umum): Bapak Mulian Haryadi, SE.
- 9) Operator Kantor Camat: Bapak Agus
- 10) Staff: Tory, Andra, dan lain-lain.
- 11) Masyarakat: Ibu Wati dan Ibu Suryani mengeluh mengenai pelayanan yang dilakukan di kantor kecamatan muara pinang
- 12) Masyarakat: Bapak Hendra mengatakan aparat menampung kritik dan saran masyarakat cukup baik.

#### **b. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap fenomena yang diteliti. Peneliti mengamati perilaku, situasi atau kejadian di lapangan dengan menggunakan alat seperti kamera atau catatan lapangan. Observasi dapat dilakukan melalui partisipasi langsung atau hanya sebagai pengamat.

#### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen atau bahan tertulis sebagai sumber informasi. Dokumen yang

digunakan dapat berupa arsip, laporan, surat, buku atau dokumen elektronik seperti *website*, *artikel*, jurnal, buku atau *database*. Peneliti mengumpulkan informasi dari dokumen-dokumen tersebut untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

## **5. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses pencarian atau pengumpulan, analisis dan penyusunan menggunakan data yang berbeda secara sistematis teknik pengumpulan data seperti wawancara, survei, observasi dan dokumentasi seperti rekaman video atau audio mengatur informasi dan memilih yang mana penting dan diteliti dan juga menarik kesimpulan oleh karena itu mudah dimengerti oleh diri sendiri dan orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam analisis Kualitatif yakni analisis data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **a. Analisis Data**

Tahap awal analisis data adalah proses pengolahan data dengan menggunakan metode dan teknik tertentu untuk mengungkap pola, kecenderungan, hubungan atau kesimpulan yang berkaitan dengan data tersebut. Tujuan analisis data adalah untuk memperdalam pemahaman informasi dan menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

### **b. Penyajian Data**

Penyajian data adalah proses mengkomunikasikan informasi yang terkandung dalam data secara visual atau grafis sedemikian rupa

sehingga data dapat mudah dipahami dan diuraikan dengan jelas. Data dapat disajikan melalui tabel, grafik, bagan, atau visualisasi lainnya yang memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Tujuannya untuk memudahkan peneliti melihat gambar secara detail seluruh atau sebagian penelitian. Oleh karena itu, di Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk deskripsi naratif.

### **c. Penarikan kesimpulan**

Tahap terakhir adalah tahap analisis data dimana kita membuat kesimpulan atau kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan. Temuan tersebut dapat berupa jawaban atas pertanyaan penelitian atau tujuan analisis data dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan atau rekomendasi.