



PERANAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR II KOTA PALEMBANG

DISUSUN OLEH :

NAMA : AHMAD KURNIAWAN
NIM : 19.11.304
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTACK

Ahmad Kurniawan, 2023, Thesis Title: The Role of Leaders in Improving Employee Performance at the Subdistrict Office of Ilir Timur II District, Palembang City. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor (I) Ir.H.Heru Adi Putranto, M.Si and Second Supervisor (II) Hj.Citra Iasha, S.Psi., M.Si.

In this reform era, a leader is a position that requires participation in social life so that the social group can run efficiently in its life. Leaders are the main factor in improving employee performance, besides that, leaders also act as mobilizers to achieve organizational goals and provide guidance and motivation to their subordinates.

In accordance with the problem formulation, this research aims to analyze the role of leaders in improving the performance of employees at the Ilir Timur II Subdistrict Office, Palembang City.

The method used is a type of qualitative research. So this type of qualitative research must be carried out in the field, using field research methods and techniques. Researchers must visit subjects and communicate with informants.

The results of this research are that leaders in the Ilir Timur II District office, Palembang City, are very good at carrying out their role in improving employee performance, namely by attending meetings, attending important ceremonies, and sharing information or obtaining information. Leaders monitor the flow of information by establishing good relationships with employees, implementation of supervision carried out by leaders over employees by suddenly going directly into the field without the employee's knowledge so that they can actually assess employee performance during working hours.

Keywords: *Role of Leader, Employee Performance*



A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era reformasi ini pemimpin merupakan suatu posisi yang dibutuhkan peran sertanya dalam kehidupan sosial agar kelompok sosial tersebut dapat berjalan secara efisiensi di dalam kehidupannya. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, disamping itu juga pemimpin sebagai mobilitas penggerak mencapai tujuan organisasi dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada bawahannya.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Individu dan kelompok akan bekerja tidak teratur

sehingga kinerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan dari bawahan adalah untuk mencapai harapan kebutuhan hidup. Artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut. Pemimpin hanya dapat berhasil apabila dapat menetapkan keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan pegawai dengan tujuan pemimpin organisasi. Keadaan tersebut disebabkan pencapaian kinerja organisasi hanya dapat dilakukan melalui pencapaian kinerja individu pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi.

Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Selanjutnya para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Berdasarkan peraturan tersebut agar pemerintah dan pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dibutuhkan Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kebijakan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan profesional, kompeten, sertra memiliki integritas sehingga akan



terciptanya kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kecamatan yang merupakan bentuk organisasi perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2004 dan PP Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan pasal 14 ayat 1, maka camat dan organisasi kecamatan berfungsi sebagai pelaksana teknis dalam suatu wilayah kerja. Camat bukan lagi penguasa wilayah seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 1974. Berikutnya peran dan fungsi camat pada masa sekarang menuntut pemerintah kabupaten/kota melakukan pemberdayaan terhadap camat yang di wilayahnya.

Peranan seorang camat selaku pimpinan organisasi pemerintah terhadap suatu keberhasilan pelaksanaan tugas setiap bawahannya sangat penting. Figur kepala pimpinan dengan kepemimpinannya berupaya untuk menarik bawahannya untuk bisa bekerjasama dengan baik dan mengembangkan setiap bawahannya agar bisa bekerja sesuai sumber daya manusianya, selain meningkatkan

keterampilan dan pengetahuannya, juga sangat penting seorang pemimpin dalam memimpin, menggerakkan mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan, bisa saja pada saat tertentu seorang pemimpin dibutuhkan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, pada saat lainnya dibutuhkan menggunakan gaya partisipatif.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan **judul Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana peran pemimpin dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Camat Ilir Timur II Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini kiranya dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan



motivasi terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi negara.

2. Bagi Pemerintah dan Pegawai ASN

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemimpin instansi dan pegawai ASN khususnya dalam rangka melaksanakan untuk mengatur dan memimpin pegawai yang ada dalam Kantor Camat Ilir Timur II.

3. Bagi STIA Satya Negara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada Perpustakaan STIA Satya Negara.

B. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Peranan

Peranan menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peranan disebut "role" yang definisinya adalah "person's task or duty in undertaking." Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan." Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.

Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu

pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

2.2 Peranan Pemimpin

Selain pemimpin, ada juga kepemimpinan. Kalau pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan memimpin, kepemimpinan adalah gaya dan karakter seorang pemimpin. Secara garis besar, peran seorang pemimpin adalah bertanggung jawab penuh dalam menggerakkan dan memotivasi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu pemimpin juga berperan sebagai pencetus ide, penyemangat kelompok, pengarah anggota, mengaktifkan anggota, mengawasi kegiatan, dan mengayomi anggotanya.

Menurut Sondang P. Siagian (2012:66) mengemukakan bahwa peran pemimpin dalam organisasi atau perusahaan ada 4 (empat) bentuk yaitu :

1. Peran yang bersifat interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan symbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab



untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional
Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi, Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat.
3. Peran pengambilan keputusan
Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.
4. Peran Pengawasan
Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi peran pekerjanya.

2.3 Fungsi Pemimpin

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Tak hanya sebagai penentu kebijakan, namun pemimpin juga dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja individu dalam sebuah organisasi. Adapun fungsi kepemimpinan yang paling umum di antaranya sebagai berikut :

1. Fungsi Konsultatif

Pemimpin bisa menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Bentuk komunikasi ini dibutuhkan saat pemimpin dalam usaha menetapkan kebijakan atau keputusan memerlukan bahan pertimbangan dari kelompok yang dipimpinya. Dengan begitu, seorang pemimpin dapat mengambil keputusan secara efektif dan maksimal.

2. Fungsi Partisipasi

Fungsi kepemimpinan berikutnya melibatkan anggota untuk turut serta dalam setiap pengambilan kebijakan. Hal tersebut perlu dilakukan seorang pemimpin agar orang yang dipimpinya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang akan dilakukan. Selain itu, fungsi partisipasi harus dijalankan supaya anggota dapat secara aktif mengikuti setiap proses yang sedang dijalankan organisasi.

3. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada orang yang dipimpinya, seperti pelimpahan wewenang dan turut



andil dalam penentuan keputusan. Hal ini perlu dilakukan karena tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal jika seorang pemimpin bekerja sendiri. Oleh karena itu, kerja sama antara pemimpin dan anggota sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.

4. Fungsi Pengendalian

Salah satu fungsi kepemimpinan ialah mampu mengatur aktivitas dari para anggota secara terarah. Pemimpin harus mampu memberi arahan, bimbingan, serta contoh yang baik terhadap anggota. Dalam mewujudkan fungsi pengendalian ini, seorang pemimpin perlu mengadakan kegiatan bimbingan, koordinasi, dan pengawasan.

2.4 Pengertian kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.5 Faktor-aktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu instansi mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu instansi juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga sebaliknya pada saat kinerja suatu instansi mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu instansi akan menurun. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal instansi.

2.6 Penilaian Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN.

Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan



memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan: *perencanaan strategis Instansi Pemerintah; perjanjian kinerja; organisasi dan tata kerja; uraian jabatan; dan/atau SKP atasan langsung.* Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi, SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan.

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: *a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan.*

2.7 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti 2001:51) mengemukakan indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality Of Work)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu penguasaan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (Pomptness)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (Initiative)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (Capability)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan faktor kemampuan yang data dikembangkan.

5. Komunikasi (Comunication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang



semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek kealihan pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan komunikasi.

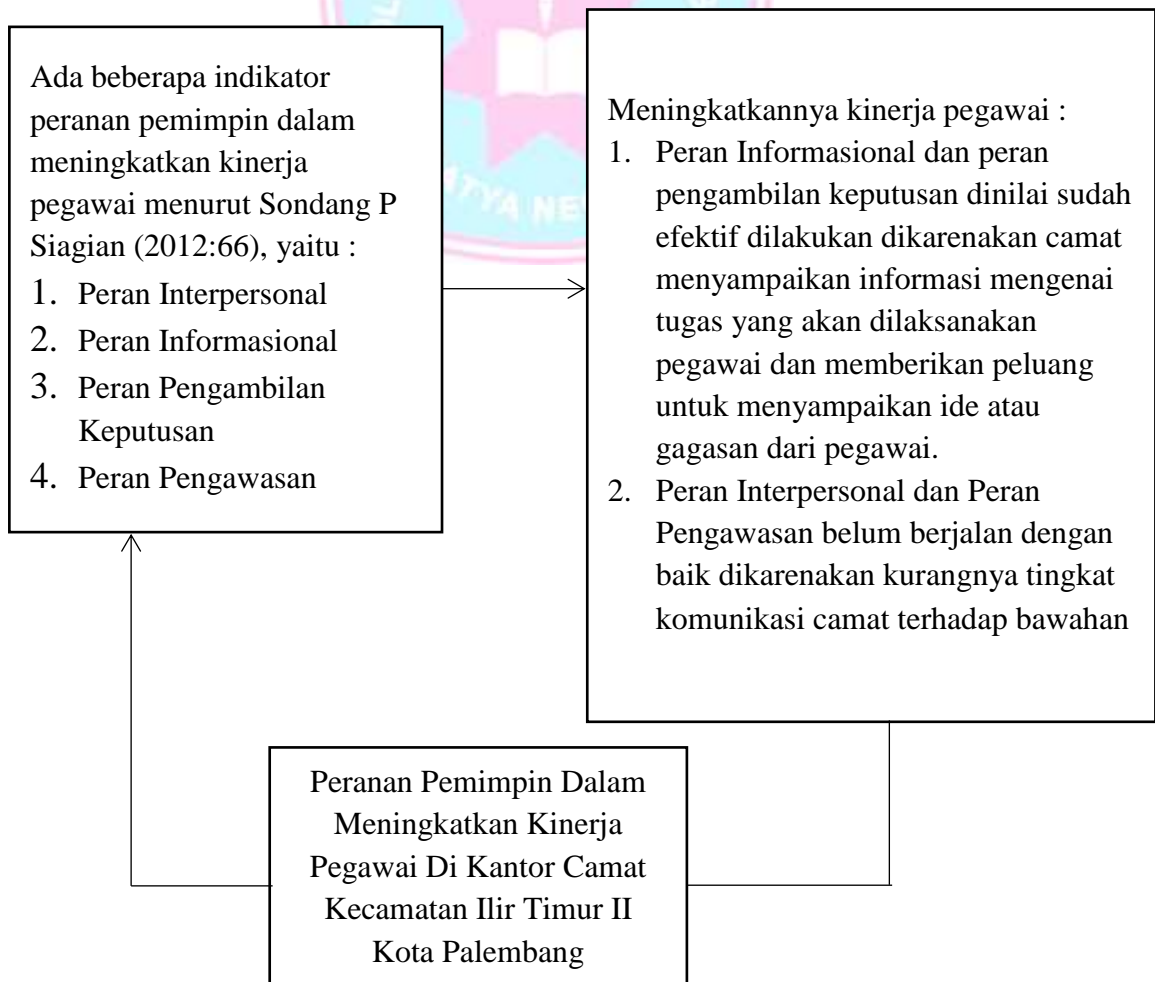
2.8 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2010:48) bahwa kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel

yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Berpikir





BAB III PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian dalam mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Jadi jenis penelitian kualitatif harus dilakukan di lapangan, dengan menggunakan

metode dan teknik penelitian lapangan. Peneliti harus mengadakan kunjungan kepada subjek dan berkomunikasi dengan para irformen (Arikunto, 2016: 133).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif tentang Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

3.2 Definisi Konsep

Definisi konseptual menurut Singarimbun dan Effendi (2001:121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan

konsep tersebut di lapangan. Suatu gambaran dari apa yang pemirsa lihat dan perhatikan.

Definisi Konseptual dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Definisi Konseptual

| No | Variabel Penelitian | Definisi Konseptual |
|----|---|---|
| 1 | Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai | Secara garis besar, peran seorang pemimpin adalah bertanggung jawab penuh dalam menggerakkan dan memotivasi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu pemimpin juga berperan sebagai pencetus ide, penyemangat kelompok, pengarah anggota, mengaktifkan anggota, mengawasi kegiatan, dan mengayomi anggotanya. |
| 2 | Kinerja Pegawai | kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. |



3.3 Definisi Operasional

Definisi ini merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data yang menunjukkan indikator yang

dimaksud. Dengan kata lain bagaimana merumuskan dan mengukur variable-variabel dari masalah atau objek yang akan diteliti (Zainuddin, 2008).

Definisi operasional dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Definisi Operasional

| No | Variabel | Indikator |
|----|---|---|
| 1 | Peranan Pemimpin Menurut pendapat Sondang P. Siagian (2012:66) | 1. Peran yang bersifat interpersonal 2. Peran yang bersifat informasional 3. Peran pengambilan keputusan 4. Peran Pengawasan |
| 2 | Kinerja Pegawai Menurut pendapat (Sedarmayanti 2001:51) | 1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dalam hal ini adalah proses diperolehnya data dari sumber data, sumber data yang dimaksud berasal dari subjek penelitian (Firdaus, 2012: 87). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan kepada tingkah laku pada suatu situasi tertentu. Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi partisipatif untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur II.

2. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur yang digunakan

untuk mengumpulkan data kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Ilir Timur II.

Mardalis (2014: 109), jenis wawancara dibedakan menjadi wawancara wawancara terstruktur dan tidak wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilaksanakan secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.

3. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya untuk mendapatkan data kegiatan kantor, foto-foto kegiatan.



3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diimpretasikan secara deskriptif kualitatif untuk mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini kegiatan analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data yang diperoleh dari sumber data terkait dengan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun 3 (tiga) komponen analisis data interaktif yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data (Data Reduction)
Data lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya.
2. Penyajian Data (Data Display)
Dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti guna melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian yang naratif.
3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi
Penarikan kesimpulan hanyalah sebagai suatu bagian konfigurasi yang utuh, kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung (Arikunto, 2016: 95). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul dan diseleksi. Pengolahan data dilakukan dengan menarik simpulan secara induktif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

1. Peran yang bersifat interpersonal

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin disini adalah yang biasa dilakukan pemimpin pada umumnya, Seperti hadir pada saat rapat, mengikuti upacara penting, dan membagikan informasi atau mendapatkan informasi. Hal ini merupakan kegiatan yang bersifat interpersonal sering bersifat rutin tanpa adanya komunikasi ataupun keputusan penting, Meskipun demikian kegiatan itu penting untuk memperlancar fungsi organisasi dan tidak dapat diabaikan oleh seorang pemimpin.

2. Peran yang bersifat informasional

Peran yang bersifat informasional dalam suatu

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa peranan pemimpin yang bersifat informasional sudah cukup baik. Hal tersebut bertujuan agar ketika terdapat kesulitan dan masalah maka dapat secepat mungkin diselesaikan. Adapun cara pemimpin memantau arus informasi adalah dengan menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Pemimpin akan memberikan informasi kepada bawahan dengan cara melakukan meeting. Namun, ketika sedang tidak ada di kantor nanti disampaikan lewat WhatsApp dulu sementara selanjutnya tetap ada meeting.

3. Peran pengambilan keputusan

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat penulis kemukakan bahwa peran pemimpin dalam melakukan pengambilan keputusan menggunakan pengalaman, fakta dan rasional. Karena belajar dari pengalaman yang telah ada bisa lebih memahami apa yang harus dilakukan. Dalam pengambilan keputusan pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil, dan pemimpin selalu mengkaji dan



menganalisa situasi yang terjadi untuk mencari peluang dan jalan keluar ketika sedang ada masalah di Wilayah Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang.

4. Peran Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menunjukkan bahwa seorang Camat di Kantor Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang terlihat sudah maksimal dalam melaksanakan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Pak Camat dengan terjun langsung kelapangan secara mendadak tanpa sepengetahuan pegawai. Pelaksanaan pengawasan juga bisa dilakukan lewat CCTV yang ada di kantor kecamatan Iilir Timur II. Sehingga secara nyata Pak Camat dapat menilai kinerja pegawai pada saat jam kerja. Sejauh ini, bahwa prosedur kerja yang dilakukan pegawainya sudah lumayan baik.

5.1.2 Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang

1. Kualitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan ketepatan waktu kerja yang dimiliki pegawai akan membekali pegawai dengan kemampuan untuk berpikir kritis, berkinerja baik, dan menyelesaikan tugas besar maupun kecil dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan manajemen waktu yang baik, dapat membantu pegawai mengelola dan memanfaatkan waktu, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih terarah karena sudah ada jadwal waktu yang menjadi patokannya.

2. Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dikemukakan bahwa inisiatif kerja di kantor kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang sudah berjalan dengan baik seperti yang kita ketahui dari uraian diatas yang di dapat dari informan bahwa

para pegawai sudah mengerti dan sudah memiliki inisiatif kerja itu sendiri tidak perlu lagi untuk di arahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing setiap pegawai. Pegawai dengan penilaian terbaik akan memiliki inisiatif tinggi. Inisiatif sendiri diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang tiba-tiba muncul. Sebagai pegawai yang baik dan profesional seharusnya tidak perlu bingung mencari solusi pemecahan masalah yang ada. Jika pegawai merasa mampu, tapi tidak terlalu paham dengan konsep yang harus dilakukan.

3. Kemampuan

Kemampuan kerja pegawai merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan instansi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Sekretaris Camat di Kantor Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang diperoleh informasi bahwa :

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat penulis kemukakan bahwa sementara kemampuan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diamanatkan oleh pemimpinnya. Sehingga dapat membuat proses pelayanan publik di Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang dapat berjalan lancar. Kemampuan yang dimiliki para pegawai Kecamatan Iilir Timur II Kota Palembang dalam menjalankan perintah atasan telah sesuai dengan peranan baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran karena dapat mendukung terbentuknya prestasi. Kemampuan merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan



latihan yang dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dikemukakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan proses pesan berupa ilmu pengetahuan dan teknologi dari pegawai kepada atasan, dimana pegawai mampu memahami maksud pesan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sehingga menambah wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menimbulkan perubahan tingkah laku menjadi lebih baik. Atasan adalah pihak yang paling bertanggung jawab terhadap berlangsungnya komunikasi yang efektif dalam organisasi.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dapat disimpulkan bahwa Peran Pemimpin Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang ada. Seperti, pemimpin hadir pada saat rapat, mengikuti upacara penting, dan membagikan informasi atau mendapatkan informasi, pemimpin memantau arus informasi dengan cara menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Pak Camat dengan terjun langsung kelapangan secara mendadak tanpa sepengetahuan pegawai, juga memantau lewat CCTV yang ada. Sehingga secara nyata Pak Camat dapat menilai kinerja pegawai pada saat jam kerja. Pegawai sudah bekerja dengan profesional, sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan dengan kualitas yang baik. Pegawai dalam menyelesaikan tugas besar

maupun kecil dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai sudah mengerti dan sudah memiliki inisiatif kerja itu sendiri tidak perlu lagi untuk di arahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing setiap pegawai. Inisiatif sendiri diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang tiba-tiba muncul.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan saran untuk Camat Ilir Timur II Kota Palembang supaya lebih meningkatkan dan memaksimalkan lagi pada kepemimpinannya yang saat ini sudah berjalan dengan baik, dengan cara menjalin komunikasi yang baik dan memberi arahan serta bimbingan kepada para pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2012. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



Sondang P Siagian, (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta:PT Rineka Cipta.

Syafarudin, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

Wirjana R.Bernardine dan Supardo Susilo. 2010. *Kepemimpinan Dasar-Dasar DanPengembangannya*. Andi, Yogyakarta.

Wursanto, I. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Dokumen-dokumen :

Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang penilaian Prestasi kerja pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sumber Internet :

[Htpps://ojs.uma.ac.id/index.php/publikuma/article/view/886](https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikuma/article/view/886) Diakses pada tanggal 18 Desember 2020.

[Htpps://thoipilusainakwordpresecom.cdn.ampproject.org/v/s/wordpress.com/20](https://thoipilusainakwordpresecom.cdn.ampproject.org/v/s/wordpress.com/20) Diakses pada tanggal 30 Desember 2020.

[Htpps://garuda.ristekdikti.go.id/artcle.php?article=1024320&val=56&title=PERA](https://garuda.ristekdikti.go.id/artcle.php?article=1024320&val=56&title=PERA) Diakses pada tanggal 2 Januari 2021.

[Htpps://madina.go.id](https://madina.go.id) Diakses pada tanggal 10 Januari 2021.

