

**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR SATU KOTA PALEMBANG**

OLEH :

NAMA : REZA WULANDARI

NIM : 20.11.057

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Reza Wulandari, NIM. 11.20.057, 2024, The role of the subdistrict head's leadership in improving employee performance at the Ilir Timur Satu Subdistrict Office, Ilir Timur Satu Subdistrict Office, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara College of State Administration (STIA) Palembang, Main Supervisor (I) M . Sattarudin, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Hendriyenti, S.Ag. M.Pd.I.

The importance of the performance of Civil Servants in government agencies at the sub-district office is to achieve the goals that have been set as a whole, especially carrying out activities that improve and enhance the welfare of the people in general. The success of development depends on the human aspect itself, namely the sub-district head as the leader, implementer and manager of existing resources in the state, in this case the civil servants. In order to create perfect Civil Servants, Civil Servants need to be trained in order to improve performance and produce the best possible performance in the Ilir Timur Satu District Head office, Palembang City.

The aim of this research is to find out and analyze the role of the sub-district head's leadership in improving employee performance at the Ilir Timur Satu Sub-district Office and to find out and analyze what factors hinder the role of the sub-district head's leadership in improving employee performance at the Ilir Timur Satu Sub-district Office. This research uses qualitative descriptive techniques with data collection techniques using observation, interviews, literature study, documentation and data analysis techniques.

The results of the research and discussion can be concluded that the role of sub-district leadership in improving the performance of employees at the Ilir Timur Satu Sub-District Office is good. It can be seen that the sub-district head has carried out his duties and functions, so that enthusiasm for work grows within each employee and employee performance increases. The sub-district head always involves employees and asks for input from employees. The internal inhibiting factors faced by the sub-district head in improving the performance of his employees are attention to the welfare of subordinates, namely the provision of awards for good work does not yet exist, allowances for good work results do not yet exist, and the opportunity to attend training for employees who excel has not been implemented due to obstacles and. However, the relationship between the sub-district head and his employees is well established, making it easier to establish communication through the sub-district head's role as a liaison between his employees. To deal with existing obstacles, the sub-district head's efforts include adding work facilities and supervising employees.

Keywords: Leadership Role and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Instansi merupakan hal mendasar yang harus diperhatikan oleh instansi agar dapat berkembang, yaitu keberadaan para pemimpin, baik yang memimpin suatu negara maupun suatu instansi. Oleh karena itu, pemimpin harus mempunyai kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan tindakan orang lain agar termotivasi untuk melakukan pekerjaan Anda secara profesional. Suatu instansi memerlukan pemimpin yang baik untuk membimbing instansi mencapai tujuan utamanya.

Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus mampu mendorong dan mengatur seluruh

unsur-unsur didalam kelompok atau instansinya untuk mencapai suatu tujuan instansi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dalam sebuah instansi tentunya harus memiliki pola komunikasi yang baik dimana nantinya dari pola komunikasi inilah akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berinstansi dan pelayanan publik yang maksimal. Yang dimaksud dengan kepuasan instansi adalah semua tingkat kepuasan seorang pegawai mempersepsi lingkungan komunikasi secara merata dan keseluruhan.

Camat sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan Camat tersebut

diangkat dan dipilih langsung oleh bupati sebagai kepala daerah. Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan dalam Kecamatan yang dilimpahkan oleh bupati sesuai dengan karakteristik wilayah dan kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan kecamatan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan dan juga melaksanakan serta mengawasi segala bentuk pembangunan yang ada di sebuah Kecamatan.

Sesuai dengan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Pasal 15 Ayat (1), peran camat diharapkan dapat mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, dapat mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, dapat mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, dapat mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dapat mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, dapat membina penyelenggaraan kegiatan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta dapat melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Pentingnya kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan kantor camat adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan terutama melakukan kegiatan-kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya.

Mengacu pada kinerja pegawai kecamatan tentunya ada pemimpin kecamatan yaitu Camat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu contoh kinerja pegawai tersebut adalah dari Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, kedisiplinan para pegawainya dalam menjalankan tugasnya belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai. Kepemimpinan Camat lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi yang diinginkan.

Camat diharapkan memberikan contoh tauladan dan juga kebijaksanaan kepada pegawainya sehingga dengan demikian akan dapat memberikan pandangan bagi pegawainya tentang penyelesaian tugas abdi masyarakat.

Berkaitan dengan peran Camat guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Ilir Timur Satu, berdasarkan hasil observasi awal penulis di bulan November 2023 terlihat adanya indikasi masalah yang mana salah satunya

terlihat pada kepemimpinan camat yang lemah mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawainya, menyebabkan kinerja dari para pegawai kecamatan belum bisa ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari tidak adanya pegawai yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yang perlu diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur Satu?
2. Faktor apa sajakah yang menjadi penghambat peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur Satu?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur Satu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa yang menjadi penghambat peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur Satu.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Peran

Menurut Soekanto, (2012:238), “Peran adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dengan masyarakat, peranan peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan”.

Dalam lingkungan kerja, peran diartikan sebagai seorang yang diberi (mendapatkan) suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan

mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut.

Menurut Soekanto dalam Sawir (2021:26) Peran merupakan aspek dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu adapun Indikator Peran sebagai berikut.

1. Peran *Informasional*,
2. Peran Pengambilan Keputusan dan,
3. Peran Pengawasan

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Sutarto (2009:138-139) mengemukakan bahwa peran itu terdiri tiga komponen yaitu :

- a. Konsepsi peran, yaitu : Kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu
- b. Harapan peran, yaitu : Harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
- c. Pelaksanaan peran, yaitu : Perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu. Kalau ketiga komponen tersebut berlangsung serasi, maka interaksi sosial berjalan kesinambungan dan kelancarannya.

Menurut Soekanto (2004) dalam Sawir (2021:26-27) Peran lebih menunjukkan pada fungsi penyesuaian diri, dan sebagai sebuah proses. Peran yang dimiliki oleh seseorang mencakup tiga hal antara lain :

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang didalam masyarakat, peranan dalam arti merupakan rangkaian-rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai instansi.
- c. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku seseorang yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dengan demikian peran adalah suatu yang dapat dilakukan seorang individu dalam struktur masyarakat yang meliputi norma-norma, peraturan-peraturan dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan peran dalam lingkungan kerja merupakan peran dari seseorang terhadap suatu kedudukan dalam menjalankan suatu peran sebagai suatu rangkaian perilaku yang

ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu yang dimainkan oleh pemimpin tingkat atas, menengah maupun bawahan.

Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu instansi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu instansi.

Berdasarkan definisi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi individu-individu lain di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama pada situasi tersebut. Dengan demikian, proses kepemimpinan meliputi faktor-faktor pemimpin, bawahan dan situasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan bawahan dan situasi yang dihadapi dalam menjalankan kepemimpinannya.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut.

1. Iklim saling mempercayai, berarti rasa saling percaya tercipta antara pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau bawahan dengan bawahan.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan, berarti pemberian reward ataupun sikap saling menghargai, menghormati hasil karya orang lain artinya menghormati hasil usaha, dan pemikiran orang lain.
3. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan, berarti suatu bentuk perhatian berupa pujian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga bawahan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Perhatian pada kesejahteraan bawahan, berarti pemberian bonus, tunjangan atas hasil kerja pegawai yang bagus agar semangat dalam bekerja.
5. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan, berarti perasaan puas seseorang pegawai terhadap pekerjaannya antara yang diharapkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2013: 74-83), bahwa ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter

Tipe ini merupakan tipe kepemimpinan yang

menggambarkan karakteristik pemimpin yang ingin berkuasa penuh dalam hal pengambilan keputusan serta kebijakan yang berkaitan dengan instansi tanpa adanya komunikasi dengan pegawai.

2. Tipe Paternalistik

Tipe ini merupakan tipe kepemimpinan yang memberikan gambaran sikap layaknya seorang “bapak” didalam diri pemimpin. Mereka menganggap pegawainya manusia yang belum atau tidak dewasa, atau anak sendiri yang masih perlu untuk dibimbing dan dikembangkan.

3. Tipe Laissez Faire

Tipe ini merupakan tipe kepemimpinan suatu instansi yang memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk menjalankan pekerjaannya sendiri tanpa adanya campur tangan dari pemimpin.

4. Tipe Demokratik

Dalam kepemimpinan demokratik, pemimpin lebih mengedepankan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu. Seluruh kebijakan yang diterapkan di dalam instansi merupakan hasil dari keputusan bersama antara pemimpin dan pegawai.

3. Tipe Kharismatik

Tipe ini merupakan tipe kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya tarik, serta pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.

Kesimpulan dari tipe kepemimpinan yang seharusnya digunakan adalah tipe pemimpin yang demokratis dimana pemimpin tidak beranggapan bahwa dia adalah penguasa penuh dan dia masih mementingkan masalah instansi dibanding masalah pribadinya, selain itu juga tipe pemimpin yang demokratis juga senang berkelompok dan selalu bekerjasama dengan para bawahannya.

Pengertian Camat

Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui sekretaris daerah. Camat merupakan Pegawai Negeri Sipil dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota karena Kecamatan adalah bawahan Kabupaten atau Kota. Sedangkan Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksanaan teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan di pimpin oleh Camat.

Camat adalah seorang perangkat daerah Kabupaten atau kota yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah Kecamatan (Indriana F. 2019:37). Maka Camat adalah pemimpin dan koordinator

penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Tugas dan Wewenang Camat

Tugas camat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang kecamatan pasal 15 ayat (1) yang meliputi :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/ atau kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan

Selain tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adapun wewenang yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota yang tercantum didalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek :

1. Perizinan,
2. Rekomendasi,
3. Koordinasi,
4. Pembinaan,
5. Pengawasan,
6. Fasilitasi,
7. Penetapan,
8. Penyelenggaraan, dan
9. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Camat dibantu oleh :

1. Sekretaris Kecamatan
Membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
2. Sub Bagian Program
Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi

dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian dilingkungan Kecamatan
4. Sub Bagian Keuangan, merencanakan
Melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Kecamatan.
5. Seksi Pemerintahan
Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan
6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum
7. Seksi Sosial dan Budaya
Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.
8. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
Membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.
9. Seksi Pemeliharaan Prasarana Umum
Melaksanakan sebagian tugas Camat dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis operasional serta koordinasi pelaksanaan penyelenggaraan pemeliharaan sarana umum.

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau instansi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan instansi.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Sugiyono (2000:16) yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Job Itself*): Kualitas pekerjaan, tantangan, dan tingkat variasi dalam tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Gaji (*Salary*): Kompensasi finansial yang diterima pegawai harus sesuai dengan harapan dan usaha yang diberikan.
3. Kesempatan untuk Berkembang (*Opportunities for Advancement*): Kesempatan untuk belajar, mendapatkan promosi, dan mengembangkan keterampilan sangat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Pengawasan (*Supervision*): Kualitas pengawasan dari atasan sangat penting. Atasan yang mendukung, adil, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Rekan Kerja (*Co-workers*): Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
6. Kondisi Kerja (*Working Conditions*): Kondisi fisik tempat kerja, termasuk lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Indikator penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pasal 9 yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

Untuk memudahkan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu (*punctuality*)
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang

berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran (*presence*)
Setiap suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu.
5. Kemampuan kerja sama (*cooperative*)
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih.

Prinsip Kinerja Pegawai

Prinsip kinerja pegawai yang terdapat pada pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yakni sebagai berikut:

1. Objektif (*objective*)
Merupakan untuk mengukur kinerja pegawai secara adil dan akurat, sehingga dapat memberikan masukan yang berguna bagi pengembangan pegawai serta instansi.
2. Terukur (*measurable*)
Merupakan proses evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan secara objektif dan *measurable*. Hal ini dapat mencakup pengukuran produktivitas, kualitas, efisiensi, serta aspek kinerja lainnya.
3. Akuntabel (*accountable*)
Merupakan seluruh hasil penilaian kinerja pegawai harus dapat mempertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. Partisipatif (*participative*)
Merupakan seluruh proses penilaian kinerja pegawai melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai.
5. Transparan (*transparent*)
Hasil penilaian kinerja pegawai bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Penilaian kinerja ASN merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasi tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah program.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah alur pikiran yang disusun secara singkat untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan di awal, proses pelaksanaan, hingga akhir. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka konsep dengan memahami keterkaitan antara beberapa teori, yaitu keterkaitan teori-teori akan membentuk rangkaian yang berkesinambungan. Kerangka pemikiran alur pemikiran dari penulis sendiri atau juga mengambil dari suatu teori yang dianggap relevan atau fokus dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada di rumusan masalah.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:3), “metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk mendapat data yang objektif, valid, atau reliabel dan dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terjadi.”

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat pada Kecamatan Iilir Timur Satu Kota Palembang.

Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, dengan menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya (Singarimbun, 2010:33).

Berdasarkan pengertian definisi konsep di atas maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Peran kepemimpinan camat adalah kemampuan pemimpin (Camat) untuk mempengaruhi pegawai dan masyarakat guna menuju pencapaian tertentu.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep

definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklarifikasi gejala disekitar kedalam kategori khusus dari variabel. Adapun operasionalisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel Operasionalisasi Konsep

No	Konsep	Indikator
1.	Peran Kepemimpinan Camat (Siagian, 2002:121)	Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan Perhatian pada kenyamanan kerja bagibawahan Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan.
2.	Kinerja Pegawai (PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 4)	Kuantitas Kualitas Waktu Biaya

Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:294) mengatakan bahwa fokus penelitian kualitatifitu pada informan itu sendiri, informan sebagai sumber data peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitiannya sampai pada tahap pembuatan akhir kesimpulan. Dalam Penelitian ini penulis mengambil beberapa informan penelitian di Kantor Camat pada Kecamatan Iir Timur Satu Kota Palembang. Adapun Informan Penelitian yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris Camat	1 Orang
3.	Staf Pegawai Kantor Camat	3 Orang
4.	Masyarakat	2 Orang
	Jumlah	7 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020: 62) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan kedua jenis data tersebut, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk memperoleh data melalui pengamatan-pengamatan langsung dengan menggunakan indra terhadap objek yang akan diteliti, mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang akan diselidiki.

2. Wawancara

Suatu cara pengumpulan data dengan melakukan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang

langsung bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi dan keterangan yaitu mengumpulkan data dengan tanya jawab langsung dengan beberapa pegawai yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian laporan akhir ini.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau foto- foto yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian di Kecamatan Iir Timur Satu Kota Palembang.

4. Studi Kepustakaan

Mempelajari dokumen arsip, gambaran ilmu lokasi penelitian, jurnal, buku, karya ilmiah, majalah atau surat kabar dan sumber kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:245), analisis data dan analisis kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data dan setelah pengumpulan data dalam jangka waktu tertentu. Pada saat wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap tanggapan responden.

1. Pengumpulan Data

Dalam analisis kualitas total data dari observasi, wawancara mendalam, dan kertas atau kombinasi ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data memakanwaktu sehari-hari atau bahkan berbulan-bulan, oleh karena itu data yang diperoleh akan besar.

2. Reduksi Data

Banyak data yang diperoleh di lapangan, Oleh karena itu, penulisannya harus hati-hati dan detail. Seperti telah disebutkan, semakin banyak peneliti di lapangan, jumlah data akan bertambah banyak,

rumit dan membingungkan, oleh karena itu inilah sebabnya mengapa analisis data harus segera dilakukan reduksi data.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar artikel, grafik, dan lain-lain. Menyalakan Penelitian kualitatif yang sering digunakan untuk mengumpulkan data adalah tertulis cerita.

4. Kesimpulan dan Verifikasi Data

Kesimpulan awal yang dinyatakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kemudian, apabila kesimpulan yang dibuat pada tahap awal terdukung dengan baik dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan lanjutan merupakan kesimpulan yang benar.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah peneliti lakukan. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan yang berkompeten.

Berikut ini hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dapat dilihat dari hasil penelitian dibawah ini.

Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Untuk menilai peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang, penulis menggunakan pendapat Siagian (2002:121) dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 sebagai dasar penilaian. Menurut pendapat Siagian dan Peraturan Pemerintah terdapat indikator yang melandasi peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Camat

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi individu individu lain di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama pada situasi tersebut menurut Siagian (2002:121) ada 5 peran kepemimpinan yaitu iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan,

perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan.

Berikut 5 Indikator yang sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan yakni:

a. Iklim Saling Mempercayai

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi penulis kepada informan mengenai iklim saling mempercayai dalam kepemimpinan Camat di kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang sudah terlaksana dengan baik. Pemimpin telah berusaha menciptakan iklim saling mempercayai, pemimpin juga mampu untuk terbuka pada pegawai sehingga pegawai merasa nyaman untuk berinteraksi dan mengeluarkan pendapat Kepada pimpinan.

b. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dari sebuah instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif dari pencapaian tujuan organisasi pada instansi dia bekerja.

Penghargaan terhadap ide bawahan yang ada pada kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang sudah dikembangkan dengan baik ketika ada bawahan yang mengeluarkan pendapat atau ide ide positif maka Camat akan mendengarkan secara seksama aspirasi atau ide ide yang telah pegawai ajukan untuk kemajuan dan perkembangan Kecamatan telah ditanggapi oleh Camat dan hasil dari tanggapan Camat tersebut sangat positif, Camat juga selalu menghormati hasil hasil usaha dan pemikiran pegawai.

Hasil wawancara dan observasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Camat Kecamatan Ilir Timur Satu kota Palembang sangat menghargai ide-ide serta mengapresiasi dalam bentuk ucapan terima kasih dan intensif jangka pendek kepada pegawai yaitu mempromosikan pegawai pada jabatan tertentu serta menanggapi secara positif masukan atau saran baik bagi pegawai maupun masyarakat.

c. Perhatian pada Kenyamanan Kerja bagi Para Bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan harapan baru bagi perilaku individu. Dari harapan ini, akan menghasilkan peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lain memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian

seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi bawahannya

Berdasarkan hasil uraian informan di atas maka dapat diketahui bahwa kondisi kerja pegawai sudah diupayakan semaksimal mungkin agar pegawai dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, fasilitas yang sudah terpenuhi. Camat juga sering memberikan pujian kepada para pegawai Serta Camat sangat berhubungan baik dengan pegawainya.

d. Perhatian pada Kesejahteraan Bawahan

Seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan Kesejahteraan di antaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan dan bonus kerja atas hasil kerja pegawai yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dalam hal perhatian pada kesejahteraan bawahan di Kecamatan Ilir Timur Satu kota Palembang masih belum dilaksanakan sepenuhnya. Pemimpin telah mampu untuk bersikap terbuka kepada pegawai namun pakai masih belum mendapatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan keinginan pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi seperti pemberian bonus bekerja yang belum ada, tunjangan atas hasil kerja yang baik belum ada, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang berprestasi belum terlaksana karena hambatan dana.

e. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada informan dalam memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Camat telah berusaha untuk memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya pegawai masih belum merasakan kepuasan kerja tersebut karena adanya kurang fasilitas kerja seperti komputer hanya ada 4 unit sehingga pegawai belum merasakan kepuasan kerja sesuai apa yang diharapkan pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Kemampuan kinerja merupakan salah satu kriteria yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang ada dalam instansi.

Berikut ini merupakan hasil dari wawancara mengenai kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang yang akan dipaparkan dalam beberapa indikator menurut peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 pasal sembilan yang berupa kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yaitu sebagai berikut.

a. Kuantitas

Kuantitas menurut peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kuantitas para pegawai sudah cukup baik, terbukti dalam proses penyelesaian pekerjaan pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut berpengaruh pada hasil kerja para pegawai.

b. Kualitas

Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja para pegawai sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Terutama dalam hal kedisiplinan, kedisiplinan sangat berpengaruh pada proses Pekerjaan sehingga mempengaruhi kualitas kerja para pegawai serta menjadi tolak ukur penilaian kinerja para pegawai.

c. Waktu

Waktu adalah ukuran lama proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap harinya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja para pegawai sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Terutama dalam hal kedisiplinan, kedisiplinan

sangat berpengaruh pada proses Pekerjaan sehingga mempengaruhi kualitas kerja para pegawai serta menjadi tolak ukur penilaian kinerja para pegawai.

d. Biaya

Biaya menurut peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Berpedoman dari hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa setiap kegiatan pegawai terdapat biaya yang ditimbulkan dan biaya tersebut dibebankan pada instansi yang bersumber pada APBD dan APBN misalnya biaya perjalanan dinas ataupun biaya lainnya yang menyangkut kepentingan instansi.

Faktor yang menjadi Penghambat Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Adapun yang menjadi faktor penghambat peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang hambatan utamanya adalah perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan. Contoh dari perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu keinginan pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi seperti pemberian bonus kerja yang belum ada, tunjangan atas hasil kerja yang baik belum ada, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai berprestasi belum terlaksanakan hambatan dana.

Pembahasan

Pada bab ini, penulis akan membahas hasil dari penelitian tentang peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Ilir Timur Satu kota Palembang.

Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang yang penulis lakukan pada dua konsep yaitu peran kepemimpinan Camat menurut pendapat Siagian (2002:121) dan kinerja pegawai menurut peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 pasal empat.

Konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Peran Kepemimpinan Camat

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan peran

kepemimpinan Camat sesuai dengan operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya yang di antaranya yaitu iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan peran kepemimpinan Camat yang terjadi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang adalah sebagai berikut:

a. Iklim Saling Mempercayai

Iklim saling mempercayai penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh instansi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggotanya. Iklim saling mempercayai ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh instansi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diketahui bahwa iklim saling mempercayai yang dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah sangat baik. Camat sudah melaksanakannya dengan baik dan telah terciptanya iklim saling mempercayai di kantor tersebut. Hasil wawancara yang peneliti lakukan di kantor tersebut bahwa iklim saling mempercayai sudah terlaksana secara optimal, Camat sudah berusaha untuk menciptakan iklim saling mempercayai dan antar pegawai telah bekerja sama dengan baik, Camat juga mampu untuk terbuka pada pegawai sehingga pegawai merasa nyaman untuk berinteraksi dan mengeluarkan pendapat.

Dari hasil penelitian di atas terdapat dampak yang baik bagi pegawai maupun Camat dengan adanya iklim saling mempercayai semua pegawai kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang dapat bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

b. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan sangat penting di dalam suatu instansi dengan adanya penghargaan terhadap bawahan pelaksanaan ini sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu instansi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa penghargaan terhadap ide bawahan yang dilakukan Camat di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sangat baik. Camat sudah melaksanakannya, senantiasa menghormati, mendengarkan, dan memberi tanggapan positif atas ide yang diusulkan oleh pegawainya seperti itu untuk penambahan fasilitas

kerja pegawai. Hal ini sesuai pendapat ahli bawa penghargaan terhadap bawahan sangat penting di dalam suatu instansi baik saling menghormati hasil karya bawahan, atau menghormati Ide ide yang positif yang disampaikan oleh bawahan.

Dari kesimpulan tersebut terdapat dampak yang baik bagi pegawai, pegawai merasa dihormati oleh atasan, begitupun dengan Camat, pegawai merasa sangat senang apabila individu pegawai yang di sampaikan didengarkan dan ditanggapi dengan baik oleh Camat.

c. Perhatian pada Kenyamanan Kerja bagi Bawahan

Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan sangat penting dilakukan dalam suatu instansi karena sangat berpengaruh pada kenyamanan kerja bagi bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diketahui bahwa perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang sudah baik, pegawai sudah diupayakan semaksimal mungkin agar pegawai dapat bekerja dengan tenang. Koneksi kerja ini meliputi pencahayaan memadai, suhu yang sesuai, fasilitas sudah terpenuhi. Sama juga sering memberikan pujian kepada para pegawai serta Camat berhubungan baik dengan pegawainya.

d. Perhatian pada Kesejahteraan Bawahan

Perhatian pada kesejahteraan bawahan dalam suatu instansi sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diketahui bahwa perhatian pada kesejahteraan bawahan di kantor Camat Kecamatan Ilir Satu Kota Palembang belum baik, Camat belum mampu menciptakan kesejahteraan pegawai. Hal ini dikarenakan keinginan pegawai yang masih belum sepenuhnya terpenuhi seperti pemberian penghargaan atas hasil kerja yang baik belum ada, tunjangan atas hasil kerja yang baik belum ada, kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang berprestasi belum terlaksana karena hambatan dana.

Karena tidak adanya perhatian pada kesejahteraan bawahan maka berdampak pada semangat kerja bagi para pegawai, dan juga berdampak pada kenyamanan pelayanan masyarakat.

e. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja pada Bawahan

Seorang pemimpin sangat perlu memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan

karena di dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu mengharapkan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diketahui bahwa memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang belum baik. Camat telah berusaha untuk memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai, namun karena kurangnya fasilitas kerja seperti komputer hanya ada empat unit membuat pegawai belum merasakan kepuasan kerja sesuai apa yang diharapkan pegawai.

Dampak dari pimpinan tidak memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan adalah pegawai merasa tidak puas atas hasil kerja yang diharapkan.

2. Kinerja Pegawai

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan kinerja pegawai sesuai dengan Operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya yang di antaranya yaitu Kuantitas, kualitas, waktu, biaya. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berat kaitan dengan kinerja pegawai di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang adalah sebagai berikut.

a. Kuantitas

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja menerangkan bahwa kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa para pegawai kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang memiliki kuantitas yang sudah cukup baik, terbukti dalam proses penyelesaian pekerjaan para pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dalam hal ini, harus tingkatkan lagi agar kuantitas kerja para pegawai semakin baik. Dengan semakin banyak pekerjaan yang terselesaikan maka akan memberikan hasil yang memuaskan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

b. Kualitas

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai menerangkan bahwa kualitas adalah ukuran suatu mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai yang dimiliki oleh para pegawai kantor Camat Kecamatan Ilir Timur

Satu Kota Palembang bisa dikatakan sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal kedisiplinan. Kedisiplinan sangat berpengaruh pada proses pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja para pegawai serta menjadi tolak ukur penilaian kinerja para pegawai.

Dengan adanya kedisiplinan para pegawai tentunya akan menghargai waktu yang mereka punya sehingga tidak akan menyia-nyaiakan waktu kerja mereka. Sedangkan kemampuan para pegawai menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan untuk dapat memberikan kemampuan yang baik juga.

c. Waktu

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja menerangkan bahwa waktu adalah ukuran lamanya proses hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan telah memiliki ketetapan waktu untuk dapat diselesaikan. Dalam pengerjaan tugas yang diberikan, proses pengumpulan tugas yang dikerjakan para pegawai sudah berusaha tepat waktu. Namun ada sesekali pekerjaan yang agak terlambat dalam penyelesaiannya dikarenakan kantor hanya memiliki 4 unit komputer.

Dalam hal ini, harus tingkatan lagi agar pengerjaan tugas para pegawai semakin baik. Dengan semakin singkat pekerjaan yang terselesaikan maka akan memberikan hasil yang memuaskan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

d. Biaya

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja menerangkan bahwa biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Setiap kegiatan yang ada di instansi tentunya tidak akan lepas dari biaya. Biaya tersebut dikeluarkan untuk mendukung jalannya pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk memenuhi semua kebutuhan yang membutuhkan biaya, tentunya harus dipikirkan secara matang sehingga setiap pekerjaan dapat terpenuhi kebutuhannya adapun dalam setiap kegiatan pegawai terdapat biaya yang ditimbulkan.

Berdasarkan dari hasil wawancara maka dapat dikatakan bahwa pemanfaatan biaya di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu sudah tersalurkan dengan baik diketahui dari setiap kegiatan pegawai terdapat biaya yang ditimbulkan

dan biaya tersebut dibebankan pada instansi yang bersumber pada APBD dan APBN misalnya biaya perjalanan dinas ataupun biaya lainnya yang menyangkut kepentingan instansi.

Faktor yang menjadi Penghambat Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang

Pelaksanaan kegiatan pasti memiliki hambatan-hambatan yang harus dicarikan solusinya. Hasil penelitian menunjukkan adanya kondisi dimana pekerja belum maksimal.

Adapun yang menjadi faktor penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang yaitu hambatan utamanya ialah perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan. Contoh dari perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu keinginan pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi seperti pemberian bonus kerja yang belum ada, tunjangan atas hasil kerja yang baik belum ada, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang berprestasi belum terlaksana karena hambatan dana.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu belum baik, karena Camat selaku pemimpin belum memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan, dilihat dari cara pegawai dalam melayani masyarakat memakan waktu lama, karena terkendala dengan fasilitas yang ada seperti komputer yang hanya ada 4 unit, sehingga pegawai belum merasakan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang belum bisa dikatakan optimal. Terbukti masih ada pegawai dalam pengumpulan tugas yang dikerjakan kadang terlambat dan juga belum sesuai standar. Dari kedua indikator tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang belum baik yaitu belum optimalnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
2. Faktor yang menjadi penghambat peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan

kinerja pegawai di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur satu kota Palembang adalah memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dan waktu dalam penyelesaian kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Camat hendaknya memenuhi fasilitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara melakukan pengawasan ke setiap pegawai

secara intensif dan diadakannya kegiatan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Pegawai sebaiknya bekerja lebih baik lagi, kualitas pelayanan harus lebih ditingkatkan, pekerjaan yang dilakukan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan agar terciptanya kualitas kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

