

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN DI KECAMATAN TANJUNG BATU
KABUPATEN OGAN ILIR**



SKRIPSI SARJANA S1

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

OLEH:

RATRI ANDITA

NIM.13290087

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH

PALEMBANG

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi berjudul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR"** yang ditulis oleh saudari Ratri Andita, Nim 13290087, telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

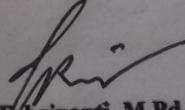
Palembang, Oktober 2017

Pembimbing I



Dr. H. KMS Badaruddin, M. Ag
NIP.19620214 199003 1 002

Pembimbing II



Dr. Febriyanti, M.Pd.I.
NIP. 19770203 200701 2 015

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN DI KECAMATAN TANJUNG BATU
KABUPATEN OGAN ILIR**

**Yang ditulis oleh saudari RATRI ANDITA, NIM. 13290087
telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 26 Oktober 2017**

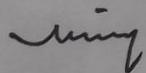
**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

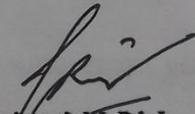
**Palembang, 26 Oktober 2017
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Fatah**

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

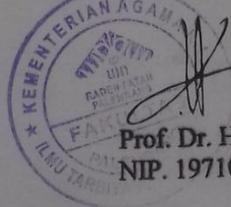

**Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd.I.
NIP. 196409021990032002**

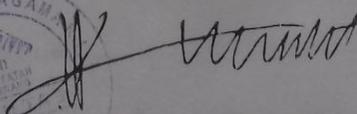

**Dr. Febriyanti, M. Pd. I.
NIP. 197702032007012015**

**Penguji Utama : Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag
NIP. 19761003 200112 2001**

**Anggota Penguji : Dr. Tutut Handayani, M.Pd.I
NIP. 19781110 200710 2 004**

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**




**Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004**

MOTTO

Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harga. Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.

Ali bin Abi Thalib

Tiada keyakinan yang membuat orang takut menghadapi tantangan dan saya percaya pada diri saya sendiri. Muhammad Ali

Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan atau diperbuatnya. Ali bin Abi Thalib

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ **Kedua Orang Tua saya, Ayahanda (Bpk. Daliman) dan Ibunda (Ibu. Aryani) tercinta yang telah memberikan dukungan baik itu moril maupun materil serta do'a yang tak terhingga disetiap sujudnya agar cita-cita anaknya dapat tercapai.**
- ❖ **Saudara-saudariku Direris, Reno Chaniago, dan Risty Sapitri, untuk segala do'a dan semangat yang tidak pernah berhenti agar saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.**
- ❖ **Keluarga besar DILUPHAG yang senantiasa mendo'akan kelancaran dalam penulisan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan Do'a yang kalian berikan kepada saya.**
- ❖ **Kepada Habibii Rizky Agung Gumilang yang selalu mendo'akan serta memotivasi demi kesuksesanku.**
- ❖ **Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN raden Fatah Palembang angkatan 2013, semoga silahturahmi kita selalu terjalin dan terjaga sampai akhir hayat.**
- ❖ **Keluarga Besar Prodi Manajemen Pendidikan Islam**
- ❖ **Kepada Seluruh Almamater UIN Raden Fatah Palembang**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Al-hamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat-Nya, melimpahkan rahmat, dan memberikan ma'rifat. Hanya kepada-Nyalah kita menghambakan diri atas segala ta'at dan hanya kepada-Nyalah pula kita menyandarkan diri atas segala hajat. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*". Shalawat dan Salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat-sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafa'atnya kelak di hari kiamat. Amiin Allahumma Amiin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag., selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak M. Hasbi, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
4. Bapak Dr. H. KMS. Badaruddin, M.Ag., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Febriyanti, M.Pd.I., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan membuka wawasan penulis.
7. Keluarga besar yang ada di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Yth. Ayahanda (Bpk. Daliman) dan Ibunda (Ibu. Aryani) tercinta yang telah memberikan dukungan baik itu moril maupun materil serta do'a yang tak terhingga disetiap sujudnya agar cita-cita anaknya dapat tercapai.
9. Saudara-saudariku Direris, Reno Chaniago, dan Risty, untuk segala do'a dan semangat yang tidak pernah berhenti agar saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Keluarga besar DILUPHAG yang senantiasa mendo'akan kelancaran dalam penulisan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan Do'a yang kalian berikan kepada saya.

11. Kepada Habibii Rizky Agung Gumilang yang selalu mendo'akan serta memotivasi demi kesuksesanku.
12. Sahabat-sahabat ku Trendy (Aat Seri Harpiah, S. Pd, Titik Putri Ayu Siti Aisyah, Kartika S. H, Eni Syafitri, Putri Ayu Sarini, Reny Anggraini S.H, Anggela, Madona dan Lia Nopitasari yang senantiasa menemani dalam suka dan duka, selalu kompak dan selalu memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Adik-Adik Kost-Kostan (Desi Natalia, Misbahuzzolam, Lailatur Rahma, dan Nadia Winatasada yang senantiasa menghibur dalam pekerjaan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN raden Fatah Palembang angkatan 2013, semoga silahturahmi kita selalu terjalin dan terjaga sampai akhir hayat.
15. Kepada semua pihak tanpa terkecuali yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya atas segala bantuan, bimbingan dan nasehat dari semua pihak di atas, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Penulis mendo'akan semoga Allah SWT membalas amal kebaikan itu semua, tak ada ganjaran yang layak untuk amalan yang ikhlas melainkan syurga-Nya. Dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak Amiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Palembang, 26 Oktober 2017



Ratri Andita

NIM.13290087

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Kerangka Teori	11
G. Variabel Penelitian	26
H. Definisi Operasional Variabel	26
I. Hipotesis Penelitian	27
J. Metodologi Penelitian	28
K. Sistematika Penulisan	33
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Dasar Kepemimpinan	34
1. Pengertian Kepemimpinan	34
2. Karakteristik Kepemimpinan	36
3. Teori-Teori Kepemimpinan	37
4. Jenis-Jenis Kepemimpinan	42
5. Komponen-Komponen Kepemimpinan	44
6. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan	45
B. Gaya Kepemimpinan	50
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	50
2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	51
C. Kinerja Pegawai	58
1. Pengertian Kinerja Pegawai	58

2. Pengukuran Kinerja	60
3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	64
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	67
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai	69

BAB III KONDISI OBJEKTIF PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Tanjung Batu	73
1. Sejarah Berdirinya Kantor Camat	73
2. Letak Geografis Wilayah	74
3. Visi Kantor Camat	76
4. Misi Kantor Camat	77
5. Motto Kantor Camat	77
B. Struktur Organisasi	78
C. Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Kantor Camat	79
D. Keadaan Pegawai dan Keadaan Penduduk	82
1. Keadaan Pegawai Kantor Camat	82
2. Keadaan Penduduk	83
E. Prestasi-Prestasi di Kecamatan Tanjung Batu	84
F. Pelatihan-pelatihan di Kecamatan Tanjung Batu	85
G. Kegiatan-kegiatan di Kecamatan Tanjung Batu	85
H. Iklim dan Curah Hujan	86
I. Fasilitas Sosial dan Pelayana	87
J. Sarana Pendidikan	87

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir	89
B. Bagaimana Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir	92
C. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kec. Tanjung Batu Kab. Ogan Ilir	

96

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	101
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Keadaan Pegawai PNS.....	82
Tabel 2 Keadaan Pegawai Non PNS.....	82
Tabel 3 Keadaan Penduduk.....	83
Tabel 4 Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat	90
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Kinerja Pegawai	93
Tabel 6 Skor yang diperoleh dari Angket	96
Tabel 7 Perhitungan untuk memperoleh Mean dan SD	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Profil Kantor Camat Tanjung Batu	73
Gambar 2 Keadaan Geografis Wilayah	74
Gambar 3 Nama-Nama Desa di Kec. Tanjung Batu Kab. Ogan Ilir.....	76

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Dengan rumus masalah yaitu 1. Bagaimana gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, 2. Bagaimana kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, dan 3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut dengan menggunakan metode rumus "T" untuk sampel kecil.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa hasil angket dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir peneliti melakukan interpretasi dengan melakukan perhitungan df sebesar 20 orang dengan rumus $(N_1+N_2) - 2 = (20+20) - 2 = 38$ maka, dengan df sebesar 38 berkonsultasi pada table nilai "t" baik pada taraf signifikan 5 % = 2, 02 dan pada taraf signifikan 1% = 2, 71. Langkah selanjutnya dengan membandingkan besarnya "t" yang diperoleh sebesar 22, 020.

Dengan hasil yang kemudian dijadikan kesimpulan sebagai berikut: 1). Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Yang dapat diukur dimana Camat selalu memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Hal ini sejalan dengan banyaknya responden 4 orang (20%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu Menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, 14 orang (70%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokrasi, dan 2 orang (10%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dari 20 responden, 2). Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir bahwa Kinerja yang diterapkan baik, hal ini sejalan dengan banyaknya responden 6 orang (30%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Sangat Baik yang dikategorikan tinggi, 11 orang (55%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Cukup Baik yang dikategorikan sedang, dan 3 orang (15%) yang menunjukkan Kinerja Pegawai Kurang Baik yang dikategorikan rendah dari 20 responden, dan yang 3). Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis t_0 sebesar 22, 020, sedangkan pada t table taraf signifikan 5% = 2, 02, dan pada taraf 1% = 2, 71. Dengan demikian t_0 jauh lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,02 < 22, 020 > 2, 71$. Ini mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan Camat telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, yang merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.¹

Pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien.² Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.³ Kepemimpinan secara umum berdasarkan teori sifat adalah suatu teori yang mencari sifat-sifat kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan antara seorang pemimpin dan bukan pemimpin. Kepemimpinan ini sejak lahir atau merupakan

¹Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 1

²Kartini dan Kartono, *Pemimpinan dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 33

³Abi Sujak, *Kepemimpinan Manager Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hlm. 1

bawaan. Sedangkan teori tingkah laku adalah membedakan antara seorang pemimpin dan yang bukan pemimpin.⁴

Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin di dalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya.⁵

Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya yang memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun

⁴Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 111-112

⁵*Ibid.*, hlm. 42

pekerjaannya. Berbicara masalah efektivitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi- potensi yang dimilikinya.⁶ Pengaruh-pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya.

Manusia diutus ke muka bumi ini untuk menjadi khalifah atau pemimpin, Allah berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا

تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Al-Baqarah: 30).

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten /kota, Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati /Walikota. Tugas Camat adalah

⁶Bambang Istianto, *Manajemen Pemerintah dalam Perspektif Pelayanan Publik*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), hlm 76

melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati /Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Sebagai Kepala Pemerintahan Kecamatan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Tugas dan tanggung jawab seorang camat yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan kecamatan, maka tidaklah salah jika camat perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin di Kantor Camat. Terlebih dalam mencapai tujuan camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu secara aktif melakukan aktifitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi Kecamatan. Dalam hal ini berarti bahwa ada kaitannya antara peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷ Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 480-481

Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁸

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawainya mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir merupakan Kantor Camat yang memiliki letak yang strategis yang berada dipertengahan dari beberapa desa sehingga dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat sangatlah mudah bagi masyarakat yang membutuhkannya. Pelayanan yang sering dibutuhkan oleh masyarakat adalah pembuatan Akte Kelahiran, pelayanan E-KTP dan Surat-surat

⁸*Ibid.*,

penting lainnya yang diperlukan. Aparatur pemerintah ini tidak akan terwujud jika pengaruh kepemimpinan seorang camat untuk meningkatkan kinerja pegawainya rendah.

Menurut Kerlinger bahwa faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.⁹

Berdasarkan observasi yang ada di Kantor Camat Tanjung Batu bahwa pemimpin camat kurang mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga pegawai kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya karena untuk setiap pekerjaan yang diberikan pada pegawai tersebut, ada yang tidak menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan untuk diselesaikan dalam satu hari, nyatanya ada beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dan membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikannya.

⁹ Fred N Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, (Yogyakarta: Gadjah Mada university Press, 2002), hlm. 67

Pemimpin yang ada di kantor Camat Tanjung Batu dalam mengerjakan suatu kegiatan atau pekerjaan selalu mendiskusikan kepada pegawainya, memberikan perintah dengan sopan serta kurang-tegasan dari pemimpin camat dalam menindak pegawai atau menegur pegawai, camat juga kurang memberi pengarahan kepada pegawai mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP). Maka dari itu, disini perlu diperhatikan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin camat dalam menunjang kinerja pegawainya. Karena jika gaya kepemimpinan camat yang ada di Kantor Camat Tanjung Batu itu baik maka kinerja pegawainya pun baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir”**.

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya latar belakang masalah tentang *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*, karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang terarah maka diperlukan batasan masalah. Yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez faire* yang menjadi fokus permasalahannya.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.
 - b. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.
 - c. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Secara Teoritis, penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Pendidikan Islam terutama

dari aspek kepemimpinan di Kantor Camat Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis untuk memahami dan menerangkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- 2) Bagi Pemerintahan Kecamatan Tanjung Batu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran serta masukan yang berguna kedepan.
- 3) Bagi Akademik, dapat menambah referensi dan bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah uraian tentang hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang direncanakan guna mengetahui permasalahan dan perbedaan skripsi yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh saudara Putra Kumayas (2013), yang berjudul “*Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja (Suatu*

Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)".¹⁰ Fokus penelitian ini adalah kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh saudara Soerdjaone Gibran (2013), yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gondokusuma Yogyakarta*".¹¹ Adapun fokus utama penelitian ini adalah membahas tentang Motivasi dan Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kondokusuma Yogyakarta.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh saudara Irfan Shofi (2013), yang berjudul "*Pengaruh Perilaku Pemimpin (Camat) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Banyuglugur Kabupaten Situbondo*".¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa Camat selaku Pemimpin Kecamatan Banyuglugur memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan program dan pencapaian tujuan instansi. Kegiatan Camat di Banyuglugur Kabupaten Situbondo adalah mengawasi kerja dan kegiatan pegawai, melaksanakan rapat dengan pegawai, memberikan tugas serta memberikan pengarahan ataupun menanyakan kepada pegawai apabila terdapat pekerjaan yang belum dimengerti pegawai, dan memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

¹⁰Putra Kumayas, *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado*, 2013), hlm. 3

¹¹Soerdjaone Gibran, *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gondokusuma Yogyakarta*, 2013.

¹²Irfan Shofi, *Pengaruh Perilaku Pemimpin (Camat) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Banyuglugur Kabupaten Situbondo*, 2013.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh saudara Yoga Kusuma Wardhana (2014), yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*”.¹³ Hasil penelitian ini menjelaskan tentang motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Dari keempat penelitian diatas terdapat persamaan dan perbedaan tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*”.

Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan camat. Sedangkan perbedaan dari penelitian-penelitian yang telah disebutkan di atas, belum ada yang membahas tentang Gaya Kepemimpinan Camat dan Kinerja Pegawai Kecamatan.

F. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Menurut Rivai dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas,

¹³Yoga Kusuma Wardhana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*, 2014).

adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.¹⁴

Menurut Hasibuan “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.¹⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut beberapa ahli dalam bukunya Manajemen Pengambilan Keputusan, ada beberapa definisi kepemimpinan yaitu:¹⁶

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

¹⁴ Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.2

¹⁵M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 170

¹⁶Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 120

- 2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada karyawan atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan,danmemudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

b. Teori kepemimpinan

1) Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

2) Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya

dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum.

3) Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

4) Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar).

5) Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin.

c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :¹⁷

¹⁷Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 33

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.

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 dipimpinnya 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.

3) *Fungsi Partisipasi*

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) *Fungsi Delegasi*

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) *Fungsi Pengendalian*

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya.
- 2) Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan.
- 3) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- 4) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi.
- 5) Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal

tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

- 6) Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹⁸

Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Kepemimpinan gaya otoriter antara lain berciri:

- a) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.

¹⁸Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 64

b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.

c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan gaya demokrasi antara lain berciri:

a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.

b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.

c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif.

Gaya kepemimpinan Kendali bebas antara lain berciri:

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi dari pemimpin.
- b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

Selanjutnya ada empat macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:¹⁹

1. Kepemimpinan Demokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. Kepemimpinan Diktator atau Otokrasi
Kepemimpinan Otokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk mengumpulkan kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
3. Kepemimpinan Paternalistik, adalah bentuk antara gaya demokrasi dan diktator.

¹⁹Arep dan Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2003), hlm. 94

4. Kepemimpinan *Free Rein* atau *Laissez Faire* yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

Jadi, gaya kepemimpinan di atas yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Siswanto menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.²⁰ Menurut Rivaimengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²¹

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

²⁰Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2005), hlm. 235

²¹Rivai, *Op.Cit*, hlm. 309

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan menjadi tiga jenis, yaitu:²²

- 1) Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan yaitu sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu kejujuran.

Selanjutnya pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli Manajemen dalam bukunya “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan antara lain sebagai berikut:²³

Pertama, Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Kedua, Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang pegawai adalah sebagai

²²Wirawan, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 733

²³Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 121.

hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Pengukuran Kinerja Pegawai

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:²⁴

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan /program /kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi /unit kerja.

Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- 2) Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 3) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.

²⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 198

²⁵Mathis, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 78

4) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Menurut Lijan untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini:²⁶

- 1) Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat (pegawai) di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
- 2) Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas.
- 3) Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

²⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 483

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku berlaku.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁷

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur, dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.²⁸

Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Kematangan

²⁷Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 27

²⁸Nawawi Hadari dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), hlm. 126

atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Menurut Alberto menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisas. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

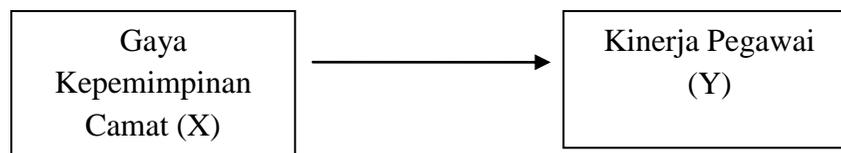
Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas

dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.²⁹

Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baik kepada masyarakat.

G. Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



H. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan juga merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh

²⁹*Ibid.*,

pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi bawahan. Indikator dari gaya kepemimpinan ini yaitu otoriter, demokratis, dan *laissez faire*.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah prediksi atau jawaban sementara terhadap hasil penelitian.³⁰ Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak Adanya Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

H_a : Adanya Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

³⁰Nasution, *Metode Reasearch, Penelitian IlmSiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 39.

J. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan Kuantitatif Asosiatif Kausal, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.³¹

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Meliputi jumlah pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

b. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah Pegawai Camat. Sedangkan sumber data sekunder adalah Camat, tokoh masyarakat, referensi, arsip-arsip, dokumentasi, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ketempat lokasi penelitian, dan untuk melihat Gaya Kepemimpinan Camat serta Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015, hlm.59

b. Metode Angket

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara peneliti menyebarkan angket kepada Pegawai Camat. Sebagai data yang akan diuji dengan *uji t* terutama tentang gaya kepemimpinan camat.

c. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang sejarah berdirinya Kantor Camat tersebut, letak geografis Kantor Camat, sarana dan prasarana dan jumlah pegawai.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³² Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 20 orang.

Mengingat jumlah populasinya hanya 20 orang maka seluruhnya dijadikan subjek penelitian. Jadi peneliti ini adalah penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan.³³

³²*Ibid.* hlm. 117

³³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 120

5. Teknik Analisis Data

Setiap penelitian harus menganalisa data yang diperoleh agar dapat mengetahui bisa atau tidak bisa data tersebut digunakan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus “*Uji t*” yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mencari Mean Variabel I (Variabel X), dengan rumus :

$$M_X \text{ atau } M_1 = \frac{\sum X}{N_1}$$

- b. Mencari Mean Variabel II (Variabel Y), dengan rumus :

$$M_y \text{ atau } M_2 = \frac{\sum Y}{N_2}$$

- c. Mencari Deviasi Standar Skor Variabel X dengan rumus:

$$SD_X \text{ atau } SD_1 = \frac{\sqrt{\sum y^2}}{N_1}$$

- d. Mencari Deviasi Standar Skor Variabel Y dengan rumus:

$$SD_y \text{ atau } SD_2 = \frac{\sqrt{\sum y^2}}{N_2}$$

e. Mencari *Standard Error Mean* Variabel X, dengan rumus:

$$SD_{Mx} \text{ atau } SE_{M1} = \frac{SD_1}{\sqrt{N_1-1}}$$

f. Mencari *Standard Error Mean* Variabel Y, dengan rumus:

$$SD_{My} \text{ atau } SE_{M2} = \frac{SD_2}{\sqrt{N_2-1}}$$

g. Mencari *Standard Error* Perbedaan antara Mean Variabel X dan Mean Variabel Y, dengan rumus:

$$SE_{M1-M2} = \sqrt{SE_{M1}^2 + SE_{M2}^2}$$

h. Mencari t_0 dengan rumus:

$$t_0 = \frac{M_1 - M_2}{SE_{M1-M2}}$$

i. Memberikan interpretasi terhadap t_0 dengan prosedur sebagai berikut:

- 1) Merumuskan Hipotesis alternatifnya (H_a): “Ada (terdapat) perbedaan Mean yang signifikan antara Variabel X dan Variabel Y”.
- 2) Merumuskan Hipotesis Nihilnya (H_0) “Tidak ada (tidak terdapat) perbedaan Mean yang signifikan antara Variabel X dan Variabel Y”.

- j. Menguji kebenaran/kepalsuan kedua hipotesis tersebut di atas dengan membandingkan besarnya t hasil perhitungan (t_o) dan t yang tercantum pada Tabel Nilai “ t ”, dengan terlebih dahulu menetapkan *degress of freedomnya* atau derajat kebebasannya, dengan rumus:

$$df \text{ atau } db = (N_1 + N_2) - 2$$

Dengan diperolehnya df atau db itu, maka dapat dicari harga t_t pada taraf signifikan 5% atau 1%. Jika t_o sama besar atau *lebih besar* daripada t_t maka H_o ditolak, berarti ada perbedaan Mean yang signifikan diantara kedua variabel yang kita selidiki. Jika t_o *lebih kecil* daripada t_t maka H_o diterima, berarti tidak terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara variabel I dan variabel II.

K. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika pembahasan dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

- BAB I : Terdiri dari Pendahuluan, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Definisi Operasional, Metodologi Penelitian dan Sistem Pembahasan.
- BAB II : Terdiri dari Bentuk Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data,, Dan Teknik Analisa Data.
- BAB III : Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Sejarah Berdirinya Kantor Camat, Keadaan Pegawai, Sarana dan Prasarana.
- BAB IV : Terdiri dari Penyajian Data dari Lapangan atau Berupa Dokumen-Dokumen yang akan dianalisa.
- BAB V : Penutup, yang berisikan Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh serta berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.³⁴

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.³⁵ Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³⁶

³⁴ Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Kepemimpinan Pendidikan*

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 120

³⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 287

Menurut Young dalam Kartono bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi /penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.³⁷ Sedangkan Terry dalam Wahjosumidjo menyatakan bahwa “*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*” (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.³⁸

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

³⁷ Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hlm.

³⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 25

Jadi, dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh antar pemimpin dan yang dipimpin serta berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan yang efektif timbul karena di dorong oleh:³⁹

a. Motivasi dan bakat seseorang yang menimbulkan kepemimpinan seperti:

- 1) Penuh inisiatif, energik, dan ambisi
- 2) Tekanan dan proaktif dalam mengejar sasaran
- 3) Mempunyai keinginan memimpin tetapi tidak mengharapkan kekuasaan
- 4) Jujur, memiliki integritas tinggi, dan dapat dipercaya
- 5) Kreatif
- 6) Fleksibel

b. Memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang menimbulkan kepemimpinan, seperti:

- 1) Memiliki pengetahuan yang luas baik intern organisasi maupun ekstren organisasi.
- 2) Memiliki keahlian dalam hubungan antara manusia, membangun jaringan komunikasi, memecahkan masalah, mengambil keputusan, menetapkan sasaran.

³⁹ Setyawan Dharma Salam, *Manajemen Pemerintah Indonesia*, (Jakarta: Djambatan ,2002), hlm. 95

- 3) Memiliki kemampuan kognitif terutama kemampuan mengelola informasi serta memadukan dan menarik kesimpulan yang logis.
- c. Memiliki visi yang jelas karena visi merupakan komponen vital yang menjadi daya dorong bagi pimpinan dalam hal:
- 1) Menetapkan apa yang harus dikerjakan agar visi dapat terwujud
 - 2) Mengartikulasikan visi tersebut dengan ringkas
 - 3) Memformulasikan visi strategis
 - 4) Mengembangkan komitmen diantara pengikut dengan cara yang jelas
 - 5) Mengimplementasikan visi serta berusaha merealisasikannya.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan yang efektif dapat di dorong oleh motivasi dan bakat seorang pemimpin sehingga menimbulkan kepemimpinan yang berambisi, energik, dan berintegritas tinggi dalam melaksanakan tugasnya serta pengetahuan, keahlian, dan memiliki visi yang jelas.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

a. Teori Sifat

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori *the Great Man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi

pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

Pada teori *Great Man* ini bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman.

Keith davis merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu:⁴⁰

- 1) *Kecerdasan*. Pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- 2) *Kedewasaan dan keluasan hubungan social*. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 3) *Motivasi diri dan dorongan berprestasi*. Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinstik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

⁴⁰ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Garafindo Persada, 2011), hlm.286-288

4) *Sikap-sikap hubungan kemanusiaan*. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Pendekatan sifat terhadap kepemimpinan sama halnya dengan teori-teori sifat tentang kepribadian, yakni telah memberikan beberapa pandangan yang deskriptif tetapi sedikit analitis atau sedikit mengandung nilai yang prediktif.

Teori sifat ini berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi seperti kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bawahannya, kedewasaan atau kematangan seorang pemimpin yang mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas dan pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

Jadi, dapat disimpulkan teori sifat adalah sifat kepemimpinan yang tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan yang capai oleh seseorang dan pengalaman dari seseorang tersebut.

b. Teori Keturunan

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Dia memang sudah ditakdirkan untuk menjadi

pemimpin. Teori ini menganut pandangan deterministik artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu.⁴¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa teori keturunan pemimpin itu sudah ada sejak manusia itu lahir ke dunia, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi seorang pemimpin yang menggantikan orangtuanya.

c. Teori Sosial

Teori sosial bertolak belakang dengan teori genetis. Menurut teori sosial, seseorang itu muncul menjadi seorang pemimpin disebabkan karena pengaruh social. Termasuk di dalam pengaruh social adalah kesempatan untuk menggali pengalaman. Semua itu terakumulasi sehingga seseorang itu cakap menjadi seorang pemimpin.⁴²

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin mempunyai kapasitas untuk mengubah sistem social yang ada berdasarkan persepsi pengikut yang percaya pemimpin ditakdirkan mempunyai kemampuan istimewa atau berpengaruh yang sangat besar kepada bawahannya. Teori kharismatik ini

⁴¹ Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Alfabeta. 2013), hlm. 138

⁴² Ahmad Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pontianak: Mandar Maju, 2002),

muncul karena kualitas atau sifat pemimpin yang kharismatik bukan karena lingkungan atau politiknya.⁴³ Ciri-ciri seorang pemimpin yang karismatik:

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
- 2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu
- 3) Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (supernatural power)
- 4) Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.

Jadi, dapat disimpulkan teori kharismatik adalah seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap apa yang dipimpinya, karena teori kharismatik ini mempunyai daya tarik yang sangat besar dan pengikutnya tidak menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati seorang pemimpin tersebut.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.⁴⁴

⁴³ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.164-165

⁴⁴ Irham Fahmi, *Op.Cit.*,

Jadi, dapat disimpulkan teori bakat kepemimpinan adalah kepemimpinan yang membawa bakat sejak lahir tetapi bakat saja belum cukup untuk menjadi pemimpin. Karena itu, pemimpin harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup sehingga berhasil menjadi pemimpin.

4. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Berbagai macam jenis kepemimpinan yaitu:⁴⁵

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan, dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

⁴⁵ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 157-158

c. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

d. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

e. Kepemimpinan Otokratik

Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjol “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas dengan kepentingan dan kebutuhan bawahannya, dan pengabaian peran para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

f. Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik hanya terdapat dilingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Salah satu ciri utama

masyarakat tardisonal ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Pemimpin seperti ini kebapakan, sebagai tauladan atau penuntun masyarakat. Biasanya tokoh-tokoh adat, para ulama, dan guru. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

g. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin ini berpandangan bahwa umunya organisasi akan berjalan lancar dnegan sendirinya karean apara anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.

5. Komponen-Komponen Kepemimpinan

Ada tiga komponen penting dalam kepemimpinan, yaitu:⁴⁶

a. Pengaruh

Kepemimpinan adalah pengaruh, ini terjadi Karena adanya proses pengaruh. Pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikut kearah yang diinginkan.

b. Legitimasi

Kepemimpinan adalah legitimasi, ini terjadi karena adanya pengakuan atau pengukuhan kedudukan pemimpin dan legitimasi juga merupakan posisi

⁴⁶ Iskandar Putong dan Soekarso, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (Yogyakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 95

formal dari kekuasaan dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki legitimasi institusional atau legitimasi personal dapat mempengaruhi atau memerintah bawahan dan diperintah oleh pemimpin yang memiliki legitimasi.

c. Tujuan

Kepemimpinan adalah pencapaian tujuan, dimana pemimpin berurusan dengan tujuan-tujuan, yaitu tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

6. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :⁴⁷

6) 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.

7) 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

⁴⁷Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 33

yang dipimpinnya 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.

8) *Fungsi Partisipasi*

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

9) *Fungsi Delegasi*

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

10) *Fungsi Pengendalian*

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Dapat disimpulkan dari beberapa fungsi-fungsi kepemimpinan di atas adalah fungsi instruktif yang berarti komunikasi satu arah, fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, fungsi

delegasi yang berarti kepemimpinan yang memberikan wewenang dan menetapkan keputusan yang dibuat oleh pemimpin, dan fungsi pengendalian yang berarti kepemimpinan yang efektif yang mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Selanjutnya Fungsi kepemimpinan adalah:⁴⁸

- a. Memandu, menuntun, dan membimbing pegawai melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Membangunkan motivasi kerja para pegawai sehingga para pegawai itu mencurahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- c. Mengemudikan organisasi.
- d. Membangun jaringan komunikasi.
- e. Memberikan supervisor /control yang efisien.
- f. Membawa pengikutnya mencapai sasaran sesuai jadwal waktu dan rencana yang telah ditentukan.

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya.

⁴⁸ Setyawan Dharma Salam, *Manajemen Pemerintah Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 2002), hlm. 99

Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya.
- b. Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan.
- c. Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- d. Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi.
- e. Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- f. Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru.

Selanjutnya sifat-sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan antara lain:⁴⁹

a. Rendah hati dan sederhana

Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui dari yang lain. Ia hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya dari pada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimilikinya hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buahnya, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.

b. Bersifat suka menolong

Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun ia sangat memerlukannya.

c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya.

⁴⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 55-58

d. Percaya kepada diri sendiri

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota-anggotanya, bahwa mereka percaya sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka.

e. Jujur, adil, dan dapat dipercaya

Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpinnya, mereka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab.

f. Keahlian dalam jabatan

Keahlian jabatan merupakan syarat utama dalam kepemimpinan, dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman, dan penguasaan semua macam pengetahuan yang diperlukan untuk memperoleh dan menambah kecakapan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya

kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁵⁰ Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan yaitu:⁵¹

- 1) Gaya manajemen tugas, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
- 2) Gaya manajemen *country club*, pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
- 3) Gaya manajemen miskin, pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.
- 4) Gaya manajemen tim, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi, baik terhadap produksi maupun terhadap manusia.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:⁵²

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan “*authoritarian*”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang

⁵⁰Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 64

⁵¹*Ibid.*, hlm. 66

⁵²Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 48-50

berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi.

Gaya otoriter menekankan pada tugas dan berpusat pada atasan. Asumsi pertama yang melandasi gaya ini, bahwa kuasa pemimpin berasal dari posisi yang mereka miliki. Sedangkan asumsi kedua bahwa bawahan dipandang sebagai orang yang berpembawaan malas.⁵³

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan gaya otoriter antara lain berciri:

- 1) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bersama setiap anggota.
- 4) Penghargaan atau pujian cenderung pribadi

Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri secara penuh, serta segala pembagian tugas dan tanggung

⁵³ Yoyon Bachtiar Irianto, *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2009), hlm. 63

jawab dipegang oleh pemimpin, bawahannya hanya melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memotivasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya demokratik lebih menekankan pada hubungan manusia, tidak direktif dan tidak berpusat pada atasan. Asumsi yang mendasari gaya ini bahwa kekuasaan pemimpin diperoleh dari kelompok yang dipimpin, asumsi pemimpin tentang orang adalah mampu bekerja, jujur dan mempunyai kegairahan dalam tugas, dan apabila dimotivasi dengan tepat akan menjadi kreatif.⁵⁴ Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan gaya demokrasi antara lain berciri:

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 64

- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pimpinan bersifat obyektif dalam penghargaan dan sanksi.

Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pemimpin dan bawahan sehingga menimbulkan timbal balik yang positif antara pemimpin dan bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Dalam gaya kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Gaya ini diartikan sebagai mebiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk gaya ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif.

Gaya kepemimpinan Kendali bebas antara lain berciri:

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 4) Penilaian diserahkan pada anggota, pimpinan tidak terlibat.

Gaya kepemimpinan demokratis ini merupakan gaya kepemimpinan yang paling ideal, dan dianggap paling abik terutama untuk kepemimpinan dalam pendidikan. Selanjutnya menurut Rivai ada empat gaya dasar kepemimpinan yaitu:⁵⁵

a. Tinggi pengarahan dan rendah dukungan

Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan.

b. Tinggi pengarahan dan tinggi dukungan

Pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan.

⁵⁵ MiftahThoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 64

c. Tinggi dukungan dan rendah pengarahan

Perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam memberikan pengarahan.

d. Rendah dukungan dan rendah pengarahan

Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan.

Sedangkan menurut Thoha ada empat gaya yang efektif antara lain:⁵⁶

a. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan di antara individu, dan berkeinginan menggunakan kerja tim dalam manajemen.

b. Pencinta pengembangan (*developer*).

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai seorang individu.

c. Otokratis yang baik (*Benevolent autocrat*).

⁵⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 57

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

d. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan peraturan tersebut dipelihara, serta melakukan control situasi secara teliti.

Adapun teori *path-goal* versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut:⁵⁷

- a. Kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberukan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
- b. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

⁵⁷ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 296-297

- c. Kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Laissez Faire adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan atau kebebasan penuh kepada bawahannya untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris “*performance*” yaitu hasil kerja atau prestasi kerja.⁵⁸ Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang bidang tugasnya.⁵⁹ Kotter dan Heskett mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.⁶⁰

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

⁵⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.7

⁵⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2010), hlm. 487

⁶⁰Husaini Usman, *Op.Cit.*, hlm.487

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁶¹

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶² Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diukur dari kuantitas dan kualitasnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai

⁶¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 480-481

⁶²Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67

secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran, penilaian atas keberhasilan /kegagalan pelaksanaan kegiatan /program /kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:⁶³

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai system pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi

⁶³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm. 195-196

- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Pengukuran kinerja tidak terlepas dari pengaruh tingkatan dalam struktur organisasi. Sebagai pemakai informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja, pimpinan organisasi tingkat atas tentu berbeda kebutuhannya dibandingkan dengan pimpinan di tingkat menengah maupun bawah. Tingkat atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik.⁶⁴

- a. Informasi kinerja sifatnya lebih merupakan satu kesatuan
- b. Data /informasi kinerja yang tidak hanya bersifat kuantitatif seperti, input dan output, tetapi juga yang bersifat kualitatif, misalnya informasi mengenai hasil dan dampak dari program organisasi.
- c. Informasi kinerja yang bersifat waktu nyata.

Ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

⁶⁴*Ibid.*,

- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Sutrisno mengatakan bahwa dalam pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu:⁶⁵

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

⁶⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 152

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Penetapan standar pengukuran harus mempertimbangkan faktor.⁶⁶

a. Kesesuaian capaian kinerja dengan rencana strategik.

b. Sumber daya yang ada/tersedia untuk pelaksanaan kegiatan, termasuk di dalamnya ketersediaan dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, perkembangan teknologi, dan lain-lain.

⁶⁶Sedarmayanti, *Op.Cit, hlm. 202.*

3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:⁶⁷

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan /program /kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Selanjutnya ada empat unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:⁶⁸

a. Hasil-Hasil Fungsi Pekerjaan

Hasil-hasil fungsi pekerjaan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh masing-masing pegawai.

b. Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Pegawai

Beberapa hal yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai, diantaranya kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung serta motivasi dari pimpinan untuk berprestasi.

⁶⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 198

⁶⁸P. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 121

c. Pencapaian Tujuan Organisasi

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi. Apakah hasil kerja yang dicapai tersebut sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan sebelumnya atau tidak. Apabila sesuai dengan tujuan organisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut sudah baik.

d. Periode Waktu Tertentu

Suatu pencapaian kinerja dapat pula dilihat dari periode waktu yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka penyelesaian pekerjaan. Apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu atau lebih cepat dari yang direncanakan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut sudah baik.

Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:⁶⁹

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal seperti bekerja dengan rutin, memenuhi standar yang ditentukan, dan pegawai telah bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, dan bekerja keras.

⁶⁹Mathis, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 78

- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan, seperti absen tepat waktu.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Menurut Lijan untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini:⁷⁰

- a. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat (pegawai) di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
- b. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas.
- c. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Jadi, dapat disimpulkan indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas kerja yang berarti seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya yang dapat dilihat dari kecukupan kerja setiap pegawai masing-masing, kualitas kerja yang berarti seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, pemanfaatan waktu yang berarti memanfaatkan untuk bekerja dengan baik serta memberikan pelayanan yang tepat, dan kerjasama

⁷⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 483

yang berarti suatu kemampuan pegawai dalam menangani permasalahan dan hubungan dengan orang lain.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik.

Menurut Davis faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:⁷¹

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

⁷¹Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:⁷²

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

⁷²Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 27

c. Disiplin

Secara umum, disiplin suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas dan efisiensi, perintah dalam suatu organisasi formal, disiplin sikap hormat pada diri pegawai terhadap ketetapan di lembaga tersebut, dan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk gagasan atau ide dalam merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal.

Secara sederhana pada saat seseorang duduk pada suatu posisi selama 3-4 tahun bahkan kurang menguasai pekerjaan itu dengan baik, dengan kondisi seperti

itu kebutuhan pekerjaan yang menantang tidak bisa dikesampingkan. Permasalahan yang timbul dari segi persaingan ditempat pekerjaan terutama dalam menduduki posisi penting. Posisi penting disuatu organisasi sering menjadi incaran banyak pihak, sehingga kadang kala sering terjadi tindakan yang bersifat menjegal dan menikung dari belakang, termasuk ada usaha-usaha untuk menahan laju prestasi para bawahan.⁷³

Karyawan adalah salah satu bentuk asset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya, dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.⁷⁴

Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Adapun menurut Alberto menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning

⁷³ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta. 2014), hlm. 70-71

⁷⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Alfabeta. 2013), hlm. 145

organisas. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawai. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Seorang pemimpin harus mengarahkan bawahannya untuk memiliki itu dalam bekerja. Untuk itu setiap pemimpin bukan hanya dituntun untuk mampu bekerja secara maksimal namun juga mengerti dimana permasalahan yang dimiliki oleh setiap karyawan selama ini.⁷⁵ Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.⁷⁶

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. Dari berbagai literature dalam konteks

⁷⁵Nawawi Hadari dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), hlm. 126

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 145-146

hubungan antara pemimpin dan karyawan ada dua gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu:⁷⁷

1. Pemimpin dengan gaya orientasi tugas (*task-oriented*)
2. Pemimpin dengan gaya orientasi pegawai (*employee-oriented*).

Jadi, dapat disimpulkan pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai ada hubungannya antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, karena pemimpin memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan pegawai. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawai, seperti kualitas kinerja bawahan yang memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

⁷⁷Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 76

BAB III

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat

1. Sejarah Berdirinya Kantor Camat

Gambar 1.



Kecamatan Tanjung Batu merupakan salah satu dari 16 Kecamatan dalam Kabupaten Ogan Ilir. Kecamatan Tanjung Batu terbentuk sejak masih bergabung dengan Kabupaten Ogan Komering Ilir, yakni sejak tahun 1950 yang lalu, namun sebagai bagian dari Kabupaten Ogan Ilir Kecamatan Tanjung Batu ditetapkan kembali berdasarkan UU Nomor 37 tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten OKU Timur, Kabupaten OKU Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu Kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir Sebagai

Kecamatan tertua, Camat yang pernah memimpin Kecamatan Tanjung Batu hingga Agustus 2011 berjumlah 25 camat, dengan camat saat ini Azhari, S. IP., M. Si.

Kemudian melalui pemekaran Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2004 sesuai dengan UU Nomor 37 tahun 2003, Kecamatan Tanjung Batu ditetapkan kembali sebagai Kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 22 Tahun 2005.

2. Keadaan Geografis Wilayah

Gambar 2.



Kecamatan Tanjung Batu secara geografis terletak di antara $3^{\circ}14'$ Lintang Selatan sampai $3^{\circ}26'$ Lintang Selatan dan diantara $104^{\circ}32'$ Bujur Timur sampai $104^{\circ}45'$ Bujur Timur. Kecamatan Tanjung Batu memiliki luas wilayah

administrasi 263,75 km² atau 26,375 hektar. Batas administrasi wilayah wilayah

Kecamatan Tanjung Batu adalah:

Sebelah Utara : Kecamatan Indralaya Utara dan Kecamatan Indralaya

Sebelah Selatan : Kecamatan Lubuk Keliat

Sebelah Barat : Kecamatan Payaraman dan Kabupaten Muara Enim

Sebelah Timur : Kecamatan Tanjung Raja dan Kecamatan Indralaya
Selatan.

Jumlah desa dan Kelurahan yang ada di Kecamatan Tanjung Batu adalah 19 desa dan 2 Kecamatan. desa terluas adalah desa Burai yang luasnya mencapai 3,952 Hektar, desa Sentul mencapai 3,492 Hektar, dan desa tersempit adalah desa Seribandung dengan luas 396 Hektar, desa Tanjung Tambak Baru dengan luas 572 Hektar, dan desa Tanjung Tambak seluas 573 hektar.

Kecamatan Tanjung Batu memiliki ketinggian tempat 6 sampai 8 meter di atas permukaan laut, dengan wilayah daratan mencapai 85% dan wilayah perairan /rawa-rawa mencapai 15%. Derajat kesamaan tanah berkisar antara 4,8-6,0. Wilayah Kecamatan Tanjung Batu merupakan lahan relative tinggi dan masyarakat dengan tanaman perkebunan karet sebagai sumber mata pencaharian.

Gambar 3.

No	Desa/Kelurahan	Luas Wilayah	Luas Lahan (Ha)			Ket
			Kering	Sawah/ Lebak	Rawa-Rawa/ Perairan	
1	2	3	4	5	6	7
1	Tanjung Batu	1677	1303	319	50	
2	Tanjung Batu Timur	1697	1312	322	59	
3	Tanjung Atap	1669	1168	417	84	
4	Tanjung Atap Barat	1669	1419	225	25	
5	Tanjung Batu Seberang	647	527	97	23	
6	Tanjung Baru Petai	949	814	110	25	
7	Pajar Bulan	1055	950	25	80	
8	Senuro Timur	892	816	0	76	
9	Senuro Barat	973	819	0	65	
10	Tanjung Tambak	573	444	102	27	
11	Tanjung Tambak Baru	572	443	97	31	
12	Bangun Jaya	847	774	53	20	
13	Seri Tanjung	985	764	196	25	
14	Seri Bandung	396	307	12	77	
15	Sentul	3492	2119	1199	175	
16	Burai	3952	2448	1395	198	
17	Tanjung Pinang I	782	530	240	12	
18	Tanjung Pinang II	782	681	12	89	
19	Limbang Jaya I	693	637	49	7	
20	Limbang Jaya II	693	437	248	8	
21	Tanjung Laut	1380	1069	201	110	
Jumlah		26375	19781	5319	1275	

Dokumentasi Kantor Camat Tanjung Batu

3. Visi

Visi merupakan sebuah hal yang penting yang harus dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan *stakeholders* potensial dan kegiatan utama lembaga. Visi dirumuskan dalam kalimat yang mudah dipahami dan menunjukkan keadaan suatu lembaga. Visi Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

“Terwujudnya masyarakat yang lebih maju, mandiri dan berkualitas menuju sejahtera berlandaskan iman, taqwa, moral, dan etika”.

4. Misi

Misi harus dikembangkan dari berbagai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut kantor camat, pernyataan misi harus berorientasi ke masa depan dan mampu menggambarkan kantor camat pada masa yang akan datang dengan berpijak pada apa yang telah ada, harus fokus kepada pencapaian visi. Misi Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur dalam tata kelola pemerintah pembangunan dan pelayanan masyarakat.
- b. Meningkatkan pelayanan masyarakat, kualitas pendidikan dan kesadaran masyarakat dalam kepedulian pembangunan.
- c. Meningkatkan perekonomian masyarakat berdasarkan keunggulan local
- d. Meningkatkan kualitas infrastruktur wilayah guna memperlancar aktivitas kehidupan dan perekonomian masyarakat.
- e. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, sosial budaya dan ketentraman masyarakat.

5. Motto Kantor Camat Tanjung Batu

Motto Kantor Camat Tanjung Batu adalah penesak.

P = PARTISIPATIF

E = ELOK

N = NYAMAN

E = EDUKATIF

S = SANTUN

A = AMAN

K = KERAJINAN /KREATIF

B. Struktur Organisasi

1. Camat

H. Azhari, S. IP., M. Si

2. Sekretaris Camat

Fioni Ali, SP

3. Kasi Pemerintah

Rasid, SE

4. Kasi Trantib

M. Haris Munandar, SE

5. Kasi Pmd/K

Umarni, S. Sos

6. Kasi Yanum Dan Humas

Tri Susanti, S. Kom, MM

7. Kassubbag Kepegawaian

Dwi Krisniasih, S. Sos

8. Kassubbag Umum & Akip

Erpinah, SKM

9. Staf

Saidina dan Rusdi

C. Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai Camat Tanjung Batu

1. Camat

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Kecamatan.
- b. Membina, mengkoordinasikan, dan menyelenggarakan program dan kegiatan dibidang pemerintahan, ketentraman, dan ketertiban.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- d. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- f. Mengkoordinasikan penerapan penegakan peraturan perundang-undangan.
- g. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- h. Membina penyelenggaraan pemeribtah desa/kelurahan.
- i. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menajdi ruang lingkup tugasnya.
- j. Membina dan melaksanakn kesekretariatan kecamatan.

2. Sekretaris Camat

- a. Penataan penertiban administrasi kepegawaian
- b. Pengadaan perlengkapan /inventaris kantor
- c. Pengelolaan surat-menyurat dan arsip

d. Penyusunan rencana kegiatan Kecamatan

3. Kasi Pemerintahan dan Trantib

a. Pembinaan kegiatan pemilihan Kepala Daerah, Pileg, Pilpres

b. Pemantauan PBB yaitu Penyebaran SPPT PBB, Operasi Sisir PBB, dan Evaluasi Target dan Realisasi

c. Penertiban administrasi kependudukan

d. Pembinaan dan revitalisasi RT, RW, dan LPM

e. Pencegahan dan penanganan Pasca Bencana Alam

f. Penertiban PKL

g. Persiapan atau pelaksanaan Gerakan Bersih (K3)

4. Kassubag Program dan Keuangan

a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan Penyusunan Program.

b. Merencanakan program kerja sub bagian penyusunan Program meliputi koordinasi dan pelaksanaan tugas bidang Penyusunan Program.

c. Menyusun program kerja dan membuat laporan tahunan kecamatan

d. Mengkoordinasikan dan menyusun data serta informasi tentang kecamatan

e. Merumuskan rencana kerja tahunan dilingkungan kecamatan

f. Memfasilitasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di lingkungan kecamatan

- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan.
- h. Melakukan verifikasi serta meneliti kelengkapan surat permintaan bayaran.
- i. Menyiapkan surat perintah membayar
- j. Menyiapkan verifikasi harian atas penerimaan
- k. Pertanggungjawaban (SPJ) bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran.
- l. Menyiapkan laporan keuangan sekretariat kecamatan.

5. Kassubag Umum dan Kepegawaian

- a. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan kepegawaian, umum, perlengkapan.
- b. Merencanakan program kerja sub bagian kepegawaian, umum, dan perlengkapan.
- c. Merencanakan program kerja dan inventarisasi asset kecamatan
- d. Merencanakan program kerja
- e. Melaksanakan penyusunan data kepegawaian
- f. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut.
- g. Membagi tugas kepada bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya.

D. Keadaan Pegawai dan Keadaan Penduduk

1. Keadaan Pegawai PNS

Tabel 1.

No	Nama	Nip	Gol	Ket
1.	H. Azhari, S. IP., M. Si	19641003 198703 1 007	IV b	
2.	Fioni Ali, SP	19631020 198708 1 001	IV a	
3.	Rasid, SE	19630709 198712 1 003	III d	
4.	Umami, S. Sos	19630807 200212 1 005	III d	
5.	Tri Susanti, S.Kom., MM	19850210 200604 2 001	III d	
6.	M. Haris Munandar, SE	19790311 201001 1 016	III c	
7.	Dwi Krisniasih, S. Sos	19750724 200501 2 003	III c	
8.	Erpinah, S. KM	19820404 200701 2 005	III b	
9.	Dano Persada, S. IP	19890606 201503 1 007	III a	
10.	Saidina	19621212 1988603 1 013	II d	
11.	Rusdi	19780806 200701 1 013	II c	

2. Keadaan Pegawai Non PNS

Tabel 2.

No	Nama	Jabatan	Keterangan
12.	Destika, SE		
13.	Nurdila, S. Sos		
14.	Paida, S. Sos		
15.	Nur Apidayani, Amd		
16.	Nurmanila, S. Sos		
17.	Winda Anggraini, S. Sos		
18.	Karlina, S. Sos		
19.	Nispatika, S. Sos. I		
20.	Padilah		

3. Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk kecamatan tanjung batu tahun 2010 mencapai 45.593 jiwa terdiri dari laki-laki berjumlah 22.666 jiwa dan perempuan berjumlah 22.927 jiwa. Pada tahun 2006 penduduk mencapai 41.106 jiwa, tahun 2007 meningkat menjadi 42.616 jiwa, pada tahun 2008 menjadi 44.285 jiwa dan pada tahun 2009 meningkatkan menjadi 44.856 jiwa. Kepadatan penduduk tahun 2010 mencapai 173 jiwa per km² dan jumlah kepala keluarga sebanyak 8.671 KK. Pada tahun 2011, jumlah penduduk Kecamatan Tanjung Batu ,mencapai 46.559 jiwa terdiri dari laki-laki sebanyak 23.135 jiwa dan perempuan sebanyak 23.424 jiwa, dengan Kepala Keluarga sebanyak 8.980 kepala keluarga. Kepadatan penduduk Kecamatan Tanjung Batu tahun 2011 adalah 177 jiwa per km².

Tabel 3. Penduduk tahun 2017

No	Desa Kecamatan	Jumlah KK	Penduduk Bulan Lalu			Penduduk Akhir		
			L	P	L+P	L	P	L+P
1	2	21	3	4	5	6	7	8
1.	Tanjung Batu	872	1868	1807	3675	1868	1807	3673
2.	Tanjung Batu Timur	735	1879	1756	3635	1879	1756	3635
3.	Seri Bandung	897	1862	1882	3744	1861	1884	3745
4.	Seri Tanjung	1009	2268	2275	4543	2287	2276	4543
5.	Seri Tanjung	1009	2268	2275	4543	2287	2276	4543
6.	Senuro Timur	403	705	702	1407	705	703	1408
7.	Tanjung Baru Petai	277	608	620	1228	608	621	1229
8.	Tanjung Batu Seberang	342	788	836	1624	788	837	1625

9.	Pajar Bulan	432	920	927	1847	920	927	1847
10.	Tanjung Atap	423	1041	1040	2081	1043	1041	1229
11.	Tanjung Pinang I	620	1340	1280	2620	1343	1282	2625
12.	Limbang Jaya I	428	981	984	1965	978	985	1963
13.	Tanjung Laut	388	823	844	1667	824	845	1669
14.	Burai	474	969	958	1927	969	958	1927
15.	Sentul	489	818	804	1622	820	805	1625
16.	Bangun Jaya	587	1315	1294	2609	1317	1295	2612
17.	Tanjung Tambak Baru	293	621	615	1236	621	616	1237
18.	Limbang Jaya II	476	1039	1004	2043	1037	1002	2039
19.	Senuro Barat	609	1254	1297	2551	1255	1297	2552
20.	Tanjung Pinang II	365	817	825	1642	816	824	1640
	Jumlah	10806	23590	23367	46957	23592	23378	46970

Rekapitulasi WNI + WNA Bulan Juli 2017, Dokumentasi Kantor Camat Tanjung Batu.

E. Prestasi-Prestasi yang dicapai oleh Kecamatan Tanjung Batu

1. Juara 1 Lomba Kinerja Camat
2. Juara 2 Lomba Bayi dan Balita tingkat Kabupaten
3. Juara Umum STQ
4. Juara 1 Lomba tilawah anak-anak
5. Juara 1 lomba tilawah dewasa
6. Juara 1 lomba tahfidz 1 juz
7. Juara 1 lomba tahfidz 10 juz
8. Juara 1 lomba tafsir bahasa arab
9. Lomba 10 program PKK

10. Lomba senam lansia
11. Lomba Kesehatan lingkungan
12. Lomba per desa

F. Pelatihan-Pelatihan yang ada di Kecamatan

1. Tim pelaksana kegiatan desa (TPKD)
2. Rencana program mitra desa (Repmdes)
3. Teknologi tepat guna (TTG)
4. Karangtaruna
5. Komputer
6. Perangkat Desa
7. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)
8. Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)
9. PSG
10. Peningkatan SDM
11. Sistem Keuangan Desa (Siskeudes)
12. Peningkatan kapasitas Kades sesuai Undang-Undang Desa
13. Penyusunan APBDes dan RKPD

G. Kegiatan-Kegiatan yang ada di Kantor Camat

1. Pengajian ke desa-desa
2. Arisan per bulan
3. Ikut memeriahkan Hari Kemerdekaan RI

4. Diklat teknis tugas dan fungsi bagi PNS
5. Pengelolaan administrasi keuangan dan perkantoran
6. Pengadaan perlengkapan rumah jabatan /dinas
7. Pengadaan peralatan gedung kantor
8. Penyusunan laporan catatan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
9. Penyelenggaraan Musrenbang SKPD
10. Pembinaan aparat desa /kecamatan
11. Pembinaan pengawasan dan evaluasi pengelolaan ADD
12. Pembinaan /pemberdayaan dan pemantauan program pemberdayaan masyarakat
13. Stimulasi pembangunan berbasis masyarakat

H. Iklim dan Curah Hujan

Kecamatan Tanjung Batu merupakan wilayah yang mempunyai Iklim Tropis Basah (*Type B*) dengan musim kemarau berkisar antara bulan Mei sampai dengan bulan Oktober, sedangkan musim hujan berkisar antara bulan November sampai dengan bulan April. Pada tahun 2011 iklim di Kecamatan Tanjung Batu mengalami penggeseran sehingga musim hujan terjadi sepanjang tahun. Musim kemarau dengan sedikit turun hujan terjadi pada bulan-bulan April sampai Agustus 2011. Curah hujan rata-rata berkisar antara 2.000 mm hingga 3.000 mm, dan jumlah hari hujan 66 sampai 100 hari per tahun. Suhu udara harian berkisar antara 23⁰ C sampai 32⁰ Celcius. Rata-rata kelembaban udara harian berkisar antara 69% sampai 98%. Wilayah Kecamatan Tanjung Batu dialiri oleh satu anak sungai Ogan yaitu Batanghari

penesak (Batanghari rengas, Sungai Penesak, Payo Penyurek, Payo Serdang, Payo Perigi, Seribandung Lamo, Tanjung Lalang, Serikembang dan beberapa anak sungai lainnya.

I. Fasilitas Sosial dan Pelayanan

Fasilitas sosial dan pelayanan umum yang terdapat di kecamatan tanjung batu terdapat sarana pasar mingguan yang disebut Kalangan, berjumlah 9 unit kalangan yaitu terdapat di kelurahan Tanjung Batu, desa seribandung, desa bangun jaya /Tanjung Tambak, limbang jaya I, tanjung laut, tanjung pinang I, sentul, dan burai.

Sedangkan sarana kesehatan yang dimiliki kecamatan tanjung batu adalah 2 unit PUSKESMAS yaitu puskesmas tanjung batu dan puskesmas seritanjung, juga terdapat 7 unit Puskesmas Pembantu yaitu Pustu Seribandung, Tanjung Baru Petai, Tanjung Pinang I, Senuro, Burai Barat, Tanjung Tambak, dan Pustu di desa Tanjung Pinang II.

J. Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan yang ada di kecamatan tanjung batu tahun 2010 meliputi 1 unit TK/RA negeri dan 5 TK/RA swasta dengan siswa sebanyak 337 anak yang dibina oleh 18 orang guru tutor. Jumlah pendidikan anak usia dini mencapai 23 unit dengan siswa sebanyak 916 orang anak yang dibina oleh 52 orang guru tutor. Pada pendidikan sekolah dasar (SD) terdapat 26 unit SD negeri sebanyak 5.864 siswa dan SD /MI swasta sebanyak 93 murid/ santri yang dibina oleh 411 orang guru SD Negeri dan 16 orang guru SD /MI swasta.

Sekolah SMP /MTS ada sebanyak 3 unit SMP /MTS Negeri dan 15 unit SMP /MTS swasta, dengan jumlah siswa sebanyak 963 siswa SMP /MTS Negeri dan 1.718 siswa /santri SMP /MTS adalah 67 orang Guru SMP /MTS Negeri dan 320 orang guru/ustadz SMP /MTS swasta.

Lembaga pendidikan SLTA adalah 1 unit SMA /MA Negeri dan 15 unit SMA /SMK /MA swasta yang dibina oleh tenaga pengajar sebanyak 33 orang guru SMA /MA Negeri dan 285 orang guru /ustadz di SMA /SMK /MA swasta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Camat

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir maka peneliti menyebar angket sebanyak 20 item pernyataan, dari setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang diberikan skor sesuai dengan kualitas masing-masing. Maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 5 skor yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dari masing-masing item pernyataan diberi skor SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, dan STS = 1. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 90 dikategorikan menerapkan Gaya Demokrasi sedangkan nilai terendah sebesar 70 dikategorikan menggunakan Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Dari hasil jawaban angket yang disebarkan dengan 20 responden tentang gaya kepemimpinan, maka didapatkan data mentah sebagai berikut:

84	80	70	83	84
90	88	90	86	87
89	90	77	89	84
87	84	83	79	79

Berdasarkan hasil nilai angket tentang Gaya Kepemimpinan Camat untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya menentukan distribusi frekuensi yang kita siapkan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat

Interval	F	X	Fx	X ²	Fx ²
90-94	2	92	184	8464	16928
85-89	6	87	522	7569	45414
80-84	8	82	656	6724	53792
75-79	3	77	231	5929	17787
70-74	1	72	72	5184	5184
Total	20	-	1665	-	139105

Dari tabel di atas dapat dicari Mean (M_x), skornya sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{1665}{20}$$

$$= 83,25$$

Setelah diperoleh nilai Mean dari variabel X tentang Gaya Kepemimpinan Camat dengan nilai rata-rata 83,25 maka selanjutnya mencari standar deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_X = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fX^2) - (\sum fX)^2}$$

$$SD_X = \frac{1}{20} \sqrt{(20 \times 139105) - (1665)^2}$$

$$SD_X = \frac{1}{20} \sqrt{2.782.100 - 2.772.225}$$

$$SD_X = \frac{1}{20} \sqrt{9875}$$

$$SD_X = \frac{1}{20} \times 99,373$$

$$= 4,9685$$

Setelah diperoleh nilai Mean dan Standar Deviasi menentukan nilai tertinggi yang diperoleh berdasarkan perhitungan yang ada, maka klasifikasi tentang Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Camat yang diterapkan di Kantor Camat Tanjung Batu sangat baik. Karena dari hasil analisis dan penyebaran angket sebanyak 20 sampel bila digabung antara klasifikasi nilai tertinggi, sedang

dan rendah maka terdapat 4 orang (20%) yang menyatakan bahwa Camat Tanjung Batu Menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, 14 orang (70%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokrasi, dan 2 orang (10%) yang menyatakan bahwa Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Camat Tanjung Batu menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam menentukan keputusan, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan Camat yang ada di Kantor Camat Tanjung Batu dalam keadaan baik.

Berdasarkan angket Gaya Kepemimpinan Camat yang ada sangat baik dalam meningkatkan kinerja bawahan yang didukung dengan teori Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dalam menciptakan organisasi yang berstandar nasional dan meningkatkan kinerja bawahan. Dengan kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi mampu bersaing dengan dunia luar dan gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh bagi kinerja bawahan itu sendiri.

B. Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hasil dari Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir maka peneliti menyebarkan angket dengan 20 item pernyataan dari setiap pernyataan terdapat alternatif 5 skor yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dari masing-masing item

pernyataan diberi skor SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, dan STS = 1. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 78 dan nilai terendah sebesar 54.

Dari hasil jawaban angket yang disebarkan dengan 20 responden tentang Kinerja Pegawai, maka didapatkan data mentah sebagai berikut:

62 57 62 72 73
 63 69 67 65 68
 78 54 77 75 59
 72 64 64 68 66

Berdasarkan hasil nilai angket tentang kinerja pegawai untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya menentukan distribusi frekuensi yang kita sajikan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 5.

Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Kinerja Pegawai

Interval	F	X	Fx	X ²	Fx ²
75-79	2	77	154	5929	11858
70-74	4	72	288	5184	20736
65-69	6	67	402	4489	26934
60-64	5	62	310	3844	19220
54-59	3	57	171	3249	9747
Total	20	-	1325	-	88495

Dari tabel di atas didapat dengan demikian untuk mengetahui nilai *Mean* digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_y = \frac{\sum fY}{N}$$

$$\begin{aligned} M_y &= \frac{1325}{20} \\ &= 66,25 \end{aligned}$$

Setelah diperoleh nilai Mean dari variabel Y tentang Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata 66,25 maka selanjutnya mencari Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$SD_y = \frac{1}{N} \sqrt{(N)(\sum fY^2) - (\sum fY)^2}$$

$$SD_y = \frac{1}{20} \sqrt{(20 \times 88495) - (1325)^2}$$

$$SD_y = \frac{1}{20} \sqrt{1.769.900 - 1.755.625}$$

$$SD_y = \frac{1}{20} \sqrt{14.275}$$

$$SD_y = \frac{1}{20} \times 119,478$$

$$SD_y = 5,9739$$

Setelah diperoleh nilai Mean dan standar deviasi maka langkah selanjutnya mencari Ranging Tinggi, Ranging Sedang, dan Ranging Rendah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

T = Tinggi	$M+1SD = 66,25 + 5,97 = 72,22$
R = Rendah	$M-1SD = 66,25 - 5,97 = 60,28$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa klasifikasi tentang kinerja pegawai pada hal ini bahwa hasil Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir Sangat Baik. Hal ini berdasarkan penyebaran angket yang telah disebar dengan 20 sampel maka terdapat nilai tertinggi dan nilai terendah. Maka terdapat 6 orang (30%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Sangat Baik, 11 orang (55%) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup baik, dan 3 orang (15%) yang menunjukkan kinerja pegawai kurang baik.

Berdasarkan angket yang disebarkan Kinerja Pegawai sudah baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, kinerja pegawai sendiri didasarkan dengan kualitas kerja yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan dan mampu memanfaatkan waktu saat sedang bekerja. Dengan adanya kinerja yang baik maka sangat berpengaruh bagi suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dapat dilihat dari hasil penyebaran angket dengan skor yang ditentukan dari responden 20 orang yang diambil langsung dari sampel pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Untuk memberikan hasil yang signifikan antara variabel X dan variabel Y yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 6.

Skor yang diperoleh dari Angket

Nomor Subjek	Skor	
	Variabel X	Variabel Y
1	84	62
2	80	57
3	70	62
4	83	72
5	84	73
6	90	63
7	88	69
8	90	67
9	86	65
10	87	68
11	89	78
12	80	54
13	77	77
14	89	75
15	84	59
16	87	72
17	84	64
18	83	64
19	79	68
20	79	66

Setelah diketahui variabel X Gaya Kepemimpinan dan variabel Y Kinerja Pegawai, langkah selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai menggunakan rumus Tes “t” dimana dalam pengambilan sampel merupakan kecil (N kurang dari 30) dimana kedua sampel tersebut tidak saling berhubungan dengan menggunakan langkah sebagai berikut:

Tabel 7.

Perhitungan untuk memperoleh Mean dan SD dari Tabel 6.

No Responden	Skor		X	Y	x ²	y ²
	Variabel (X)	Variabel (Y)				
1	84	62	0	-5	0	25
2	80	57	-4	-10	16	100
3	70	62	-14	-5	196	25
4	83	72	-1	+5	1	25
5	84	73	0	+6	0	36
6	90	63	+6	-4	36	16
7	88	69	+4	+2	16	4
8	90	67	+6	0	36	0
9	86	65	+2	-2	4	4
10	87	68	+3	+1	9	1
11	89	78	+5	+11	25	121
12	80	54	-4	-13	16	169
13	77	77	-7	+10	49	100
14	89	75	+5	+8	25	64
15	84	59	0	-8	0	64
16	87	72	+3	+5	9	25
17	84	64	0	-3	0	9
18	83	64	-1	-3	1	9
19	79	68	-5	+1	25	1
20	79	66	-5	-1	25	1
N=20	1673	1335	-7	-5	489	824

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh $\sum x = 1673$, $\sum y = 1335$, $\sum x^2 = 489$, $\sum y^2 = 824$, adapun $N = 15$.

Mencari Mean Variabel X : M_x atau $M_1 = \frac{\sum X}{N} = \frac{1673}{20} = 83,65$ dibulatkan menjadi 84.

Mencari Mean Variabel Y : M_y atau $M_2 = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1335}{20} = 66,75$ dibulatkan menjadi 67.

Langkah selanjutnya mencari SD Variabel X :

$$SD_x \text{ atau } SD_1 = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N}} = \sqrt{\frac{489}{20}} = \sqrt{24,45} = 4,9446$$

$$SD_y \text{ atau } SD_2 = \sqrt{\frac{\sum y^2}{N}} = \sqrt{\frac{824}{20}} = \sqrt{41,2} = 6,4187$$

Dengan diperoleh SD_1 sebesar 4,9446 dan SD_2 sebesar 6,4187 maka langkah selanjutnya mencari *standar Error* dari M_1 dan *Standar Error* dari M_2 sebagai berikut:

$$SE_{M1} = \sqrt{\frac{SD^2}{\sqrt{N-1}}} = \sqrt{\frac{4,9446^2}{\sqrt{20-1}}} = \sqrt{\frac{4,9446}{\sqrt{19}}} = \frac{2,2236}{4,3588} = 0,510$$

$$SE_{M2} = \sqrt{\frac{\sum y^2}{\sqrt{N-1}}} = \sqrt{\frac{6,4187^2}{\sqrt{20-1}}} = \sqrt{\frac{6,4187}{\sqrt{19}}} = \sqrt{\frac{2,5335}{4,3588}} = 0,581$$

Setelah diperoleh SE_{M1} sebesar 0,510 dan SE_{M2} sebesar 0,581 maka langkah berikutnya adalah mencari *Standar Error* perbedaan antara M_1 dan M_2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SE_{M1-M2} &= \sqrt{SEM1^2 + SEM2^2} \\ &= \sqrt{0,510^2 + 0,581^2} \\ &= \sqrt{0,260 + 0,337} \\ &= \sqrt{0,597} = 0,772 \end{aligned}$$

Dengan diperolehnya SE_{M1-M2} akhirnya dapat diketahui t_o yaitu:

$$t_o = \frac{M1-M2}{SEM1-M2} = \frac{84-67}{0,772} = \frac{17}{0,772} = 22,020$$

Setelah diperoleh nilai t_o sebesar 22,020 kemudian selanjutnya memberikan interpretasi terhadap t_o , df atau db = $(N1+N2) - 2 = (20 + 20) - 2 = 38$. Dengan df sebesar 38 ternyata diperoleh pada taraf signifikan 5%, t_{tabel} atau $t_t = 2,02$ dan pada taraf signifikan 1 % t_{tabel} atau $t_t = 2,71$.

Dengan membandingkan besarnya “t” yang diperoleh dalam perhitungan sebesar 22,020, sedangkan $t_t = 2,02$ dan 2,71 maka dapat diketahui bahwa t_o jauh lebih besar dari t_{tabel} atau t_t . Dengan demikian *Hipotesis Nihil* ditolak. Berarti antara Variabel X dan Variabel Y terdapat perbedaan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian terlihat Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Tanjung Batu, kelebihan Camat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan camat yang menjalin komunikasi secara terbuka, selalu mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan menerima kritik dan saran dari bawahan. Sedangkan hal yang perlu ditingkatkan oleh camat sendiri kurangnya perhatian kepada bawahan, dan tidak adanya komunikasi yang baik sesama pegawai. Dengan diterapkannya Gaya Kepemimpinan Demokratis di Kantor Camat Tanjung Batu dapat menyampaikan visi dan misi Kantor Camat Tanjung Batu secara terbuka,.Sehingga para bawahan dapat bekerja sesuai arahan dari atasan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan dalam kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat sudah tepat, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan, yang merupakan faktor yang paling penting mempengaruhi hasil kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, dari hasil data dan analisis data maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Yang dapat diukur dimana Camat selalu memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Hal ini sejalan dengan banyaknya responden 4 orang (20%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu Menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, 14 orang (70%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokrasi, dan 2 orang (10%) yang menyatakan bahwa Kepala Camat Tanjung Batu menerapkan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dari 20 responden.
2. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir bahwa Kinerja yang diterapkan baik, hal ini sejalan dengan banyaknya responden 6 orang (30%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Sangat Baik yang dikategorikan tinggi, 11 orang (55%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Cukup Baik yang dikategorikan sedang, dan 3 orang (15%) yang

menunjukkan Kinerja Pegawai Kurang Baik yang dikategorikan rendah dari 20 responden.

3. Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis t_0 sebesar 22,020, sedangkan pada t tabel taraf signifikan 5% = 2,02, dan pada taraf 1% = 2,71. Dengan demikian t_0 jauh lebih besar dari pada t_t yaitu $2,02 < 22,020 > 2,71$. Ini mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan Camat telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Camat
 - a. Camat memberikan dukungan penuh kepada para pegawai agar pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Agar dapat memiliki sikap yang terbuka kepada pegawai dan selalu bersosialisasi guna menghindari pemikiran yang negatif terhadap Camat.
 - c. Camat berusaha memberikan arahan yang baik kepada bawahan dalam mehasil ningkatkan kinerjanya.

2. Kepada Pegawai

- a. Hendaknya pegawai lebih menekankan lagi kedisiplinan dengan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan.
- b. Pegawai harus lebih memperhatikan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan menjalankan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
- c. Pegawai harus memperhatikan hasil kinerja yang baik guna untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir agar memakai metode secara kuantitatif dan digali secara dalam pada masing-masing unit di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo

Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.

Hadiri, Martini dan Nawawi Hadari. 2003. *Kepemimpinan yang Efektif*.

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*.

Jakarta: Bumi Aksara

Kartini dan Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.

RajaGrasindo Persada.

Mathis, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta:

Salemba Empat.

Nasution. 2001. *Metode Reasearch, Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:

BPFE.

Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo

Persada.

- Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sinambela, Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. 2013. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Sumber Lain

Gibran, Soerdjaone. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gondokusuma Yogyakarta.*

Kumayas, Putra. 2013. *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado).*

Shofi, Irfan. 2013. *Pengaruh Perilaku Pemimpin (Camat) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Banyuglugur Kabupaten Situbondo.*

Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.*

KISI-KISI ANGKET

No	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
1	Gaya Kepemimpinan	Otoriter	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
		Demokratis	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	7
		Laissez Faire	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	7
2	Kinerja Pegawai	Kuantitas Kerja	21, 22, 23, 24, 25	5
		Kualitas Kerja	26, 27, 28, 29, 30	5
		Pemanfaatan waktu	31, 32, 33, 34, 35	5
		Kerja Sama	36, 37, 38, 39, 40	5

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai kehendaknya					
2.	Pimpinan saya tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran					
3.	Pimpinan saya selalu merasa dirinya orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan					
4.	Setiap melaksanakan kegiatan selalu ditentukan oleh pemimpin saat-saat tertentu tapi berikutnya					
5.	Pengawasan dilakukan secara ketat tetapi tidak memakai prinsip partisipatif					
6.	Pimpinan saya tidak memperlakukan bawahan dengan baik					
7.	Beban kerja Kantor Camat menjadi tanggung jawab bersama					
8.	Pimpinan saya memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai					
9.	Pimpinan saya selalu meminta masukan kepada pegawai mengenai kepemimpinannya					

10.	Pimpinan saya selalu mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan					
11.	Pemimpin (Camat) memiliki sifat ramah					
12.	Dalam pembagian tugas pemimpin (Camat) bersikap bijaksana					
13.	Komunikasi antara pemimpin dan bawahan berlangsung baik tanpa adanya rasa takut					
14.	Pimpinan saya tidak memberikan koreksi terhadap pekerjaan pegawai					
15.	Dalam melaksanakan tugas pemimpin tidak sesuai dalam membagi posisi pekerjaan					
16.	Pimpinan saya selalu memberikan control terhadap pekerjaan pegawai					
17.	Kebijakan kantor camat berada di tangan pegawai					
18.	Pimpinan saya dihormati dan dihargai					
19.	Jika tidak ada pemimpin, bawahan bisa mengambil keputusan					
20.	Pimpinan saya memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya sebagai teman kerja					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
21.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Kantor Camat					
22.	Kantor Camat menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
23.	Pegawai mendapatkan umpan balik yang positif apabila sesuai dengan yang diinginkan					
24.	Pegawai memprioritaskan standar operasional pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
25.	Pegawai telah bekerja dengan baik sesuai yang telah ditetapkan					
26.	Pegawai berhak menerima pujian dari pemimpin dengan apa yang telah di capainya					
27.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
28.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
29.	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan standar yang					

	telah ditetapkan					
30.	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi					
31.	Pegawai masuk kerja tepat waktu					
32.	Pegawai berada di ruang kantor pada saat jam kerja					
33.	Setujukah anda Pegawai selalu memanfaatkan waktu dalam pekerjaannya					
34.	Saat jam pulang pegawai belum menyelesaikan pekerjaannya, maka pegawai harus menyelesaikannya					
35.	Setujukah anda pegawai jarang masuk kerja					
36.	Pegawai merasa diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan jika pemimpin tidak ada di tempat					
37.	Pegawai mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
38.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja					
39.	Jika dalam rapat, setujukah anda pegawai tidak mendengarkan					

	pendapat dari pegawain lainnya					
40.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					