

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

2.1 Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk mengumpulkan data komparatif dan referensi. Selain itu, kesejajaran antara penelitian ini dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu, peneliti memasukkan temuan-temuan berikut dari penelitian sebelumnya dalam tinjauan literatur ini:

NO	JUDUL PENELITIAN	METODOLOGI PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Hermanto Sinaga (2020) “ Peran Camat Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan	Peran Camat Kantor Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pekerja dijadikan subjek penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif dan dilakukan di Kota Medan pada Kantor Kecamatan Medan Sunggal.	Berdasarkan temuan penelitian, penyelenggaraan administrasi Kantor Kecamatan Medan Sunggal di Kota Medan memerlukan pelayanan administrasi yang berkualitas guna memudahkan pengawasan dan peraturan perundang-undangan. Dalam menetapkan aturan, kebijakan, dan masalah sosial, camat selalu bijak. Kinerja adalah mengidentifikasi hambatan apa pun terhadap pelaksanaan tugas organisasi dan pelanggaran lainnya sesegera mungkin.
2.	Yohanes Lawe (2019) “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Batu Kota Batu”.	Penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Purposive sampling digunakan untuk memilih sampel penelitian ini, dan triangulasi digunakan dalam prosedur analisis data seperti reduksi data, penyajian	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kabupaten Batu Kota Batu telah mencapai empat pilar kepemimpinan yang menggambarkan keefektifan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan senantiasa menyediakan waktu untuk berhubungan dengan bawahan guna merencanakan setiap pekerjaan yang

		data, pengambilan kesimpulan, dan validitas data.	didelegasikan kepada mereka; Ketiga, peran pemimpin sebagai instrumen; dalam kapasitasnya, pemimpin telah menerapkan prinsip partisipatif serta prinsip memberikan pelatihan kepada pegawai untuk mengurangi hambatan yang timbul dalam organisasi; Kedua, kedudukan pemimpin sebagai figur otoritas; mereka sering menerapkan sistem penghargaan bagi pekerja yang memenuhi harapan atau sanksi bagi mereka yang tidak memenuhi harapan; Keempat, tujuan
3.	Tuti Herlina (2020) Analisis Peran Camat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sei Lapan Kabupaten Langkat“	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi pustaka dan observasi.	Hasil penelitian ini mengkaji secara mendalam tanggung jawab dan peran camat dalam menyelenggarakan inisiatif pemberdayaan masyarakat; Pertama, mendukung forum musyawarah perencanaan pembangunan desa/kabupaten untuk mengikutsertakan masyarakat dalam perencanaan pembangunan kecamatan; Kedua, mengawasi dan mengelola seluruh satuan kerja pemerintah dan swasta di wilayah kerja kecamatan yang mempunyai program kerja dan inisiatif pemberdayaan masyarakat; Ketiga, Menelaah program pemberdayaan masyarakat kecamatan, termasuk yang dijalankan oleh pemerintah dan satuan kerja komersial.

Berdasarkan ketiga penelitian diatas, penulis menemukan adanya persamaan dan perbedaan pada setiap penelitian. Berikut beberapa persamaan dan perbedaannya:

- 1) Persamaan dari ketiga penelitian diatas dan penulis yaitu sama-sama menggunakan peran kepemimpinan sebagai variabel penelitian serta metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan;
- 2) Penelitian ini berbeda dari tiga penelitian sebelumnya karena menggunakan teori menurut Siagian (2012:66) teori atau indikator berikut yang digunakan dalam penelitian ini: interpersonal, informasional, pengambilan keputusan, dan pemantauan.

2.2. Konsep Peran

2.2.1 Pengertian Peran

Sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan pangkat atau kedudukan tertentu dalam kaitannya dengan suatu peristiwa disebut peran. Individu-individu ini bergantung satu sama lain sesuai dengan norma-norma sosial yang mengatur kehidupan mereka untuk memutuskan peluang dan tindakan apa yang diberikan masyarakat kepada mereka, yang mengarah pada terciptanya individu yang mengubah perilakunya sendiri agar sesuai dengan individu-individu dalam kelompoknya. Menurut Soekanto 2002 (dalam Firyal 2015:3) Komponen dinamis dari jabatan adalah peran (status). Seseorang dikatakan melaksanakan suatu peran apabila menjunjung tinggi hak dan kewajibannya sesuai dengan jabatannya. Taneko (2003:23) mendefinisikan peran sebagai fungsi organisasi yang terkait dengan penyelesaian tugas untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Entitas sosial yang kompleks seperti asosiasi dan organisasi berperan dalam menunjukkan peran, yang

merupakan tindakan yang diharapkan dari organisasi dalam suatu komunitas. Penulis mengambil kesimpulan menurut uraian di atas, peran adalah suatu sikap atau tingkah laku yang diharapkan oleh sekelompok orang dari seseorang yang mempunyai status dan kedudukan tertentu.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soerjono Soekanto (2002:243) Mencakup tiga hal penting yaitu:

1. Peran mencakup standar yang terkait dengan kedudukan atau lokasi individu dalam komunitas. Dalam konteks ini, peran seseorang merupakan seperangkat pedoman dalam berinteraksi sosial.
2. Peran adalah gagasan tentang perilaku yang mungkin dimainkan oleh individu dalam masyarakat sebagai sebuah kelompok.
3. Perilaku individu adalah cara lain untuk mendefinisikan peran, dan ini penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Hardjanto (2002:24), aspek peran dapat dioperasionalkan sebagai berikut:

1. Equality (kesetaraan) Sesuai dengan penegasan tersebut, “Dimensi aparatur pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat untuk terlibat dalam proses penentuan kebijakan, dalam hal ini pengambilan kebijakan”.
2. Consensus Orientation (keepakatan bersama) yaitu: “Ketika pejabat pemerintah memprioritaskan program berdasarkan prioritas kebutuhan, kesepakatan bersama sangatlah penting”.
3. Participation (partisipasi) meningkatkan pemberdayaan masyarakat baik untuk pembangunan non fisik (karakter) maupun fisik (fisik).

4. Responsiveness yaitu: “Masyarakat dan pemerintah bekerja sama melalui LPMK untuk menyikapi seluruh jenis kebijakan yang disepakati”.

2.3 Teori dan Konsep Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris “leadership” yang berasal dari kata “bimbingan” atau “tuntutan”. Memimpin, membimbing, kata kerja lahir dari kata pemimpin. Studi tentang kepemimpinan dan penerapannya dalam dunia nyata memungkinkan seseorang atau kelompok untuk "memimpin" yaitu merekrut orang lain, sumber daya, atau bahkan keseluruhan organisasi. Salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain di sekitar mereka dalam suatu organisasi. Yang dimaksud dengan kepemimpinan hanyalah sarana, gagasan, atau prosedur untuk membujuk setiap orang atau kelompok agar melakukan suatu tindakan mandiri. Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki sejumlah kekuatan (kekuasaan), seperti kemampuan mengancam, memberi penghargaan, menggunakan otoritas, dan membujuk orang lain, sehubungan dengan kesiapan mereka untuk mematuhi arahan mereka.

(Daniel 2013: 17) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, menginspirasi orang lain untuk melakukan tugas dengan hati-hati guna menghasilkan hasil yang diinginkan.

Syafarudin (2012:47) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk mempengaruhi orang lain agar mengambil tindakan melalui rasa saling percaya dan kolaborasi. Menurut Yamin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah seni menggunakan pengaruh untuk membujuk orang lain agar mencapai tujuan kelompok.

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku, watak, atau pendekatan individu dalam menginspirasi dan mendorong pertumbuhan pada setiap orang atau kelompok guna menumbuhkan kerja sama, dedikasi, dan ketaatan dalam menyelesaikan segala tugas secara efektif dan efisien. sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan. untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.

2.3.2 Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Menurut (Vietzal Rivai 2005:2) mengatakan bahwa seorang pemimpin didukung oleh beberapa gagasan, antara lain:

a. Teori Sifat

Menurut pandangan ini, perilaku, tindakan, dan keputusan seorang pemimpin dipengaruhi oleh ciri-ciri bawaan tertentu. Landasan dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan kekuatan dalam peran kepemimpinan adalah karakteristik. Melalui pengembangan karakteristik mereka, para pemimpin dapat menjadi lebih efektif.

b. Teori Perilaku

Para peneliti mulai mempelajari teori bahwa perilaku seseorang mungkin mempengaruhi seberapa efektif mereka sebagai seorang pemimpin pada akhir tahun 1940an. Mereka menemukan karakteristik dan menyelidiki bagaimana pengaruhnya terhadap kebahagiaan dan kinerja pengikut.

2.3.3 Tipe Kepemimpinan

Jenis Kepemimpinan Penerapan kepemimpinan yang efektif menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, loyalitas, dan dorongan internal dalam diri bawahan melalui cara-cara persuasif; hal ini dimungkinkan oleh bakat, kemampuan, dan perilaku pemimpin. Hasibuan (2010:169) menyebutkan beberapa ragamnya, seperti:

1) Tipe karismatis

Tipe kepribadian karismatik memiliki energi, pesona, dan kemampuan luar biasa untuk memengaruhi orang lain, yang membantunya mendapatkan banyak pengikut dan membangun kredibilitas. Memiliki keberanian, imajinasi, dan rasa percaya diri yang kuat.

2) Tipe paternalistik dan maternalistik

Kepribadian paternalistik senantiasa memandang bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa. terlalu menjaga dan jarang membiarkan pekerja mengambil keputusan sendiri. Di sisi lain, sifat paternalistik pada dasarnya identik dengan sifat pemimpin yang

bersifat matreteralistik. Namun yang baru adalah semakin menonjolnya mentalitas yang terlalu protektif ditambah dengan keterikatan yang berlebihan..

3) Tipe militeristik

Penting untuk disadari bahwa pemimpin suatu kelompok militer tidak sama dengan komandan yang bersifat militeristik. Pemimpin yang militeristik sering kali kurang cerdas dan lebih banyak menerapkan hierarki arahan terhadap bawahannya. menuntut penyerahan penuh dari mereka yang berada di bawah otoritas. Pemimpin militeristik juga menyukai formalitas, menegakkan disiplin yang kaku, dan berkomunikasi satu arah.

4) Tipe otokratis

Otokrat adalah seseorang yang memerintah dengan cara yang tegas dan menuntut ketaatan pada perintahnya. Tidak pernah menawarkan rincian komprehensif tentang rencana masa depan. Tanpa berkonsultasi dengan bawahannya, dia menetapkan semua kebijakan dan perintah. Atasan berhak memberikan pujian dan kritik kepada setiap bawahannya.

5) Tipe *laissez faire*

Pada kenyataannya, pemimpin *laissez-faire* tidak memimpin. Dia memberikan kebebasan kepada semua orang dan gengnya untuk bertindak apa pun yang mereka suka. Ketua kelompok tersebut sama sekali tidak hadir dalam operasinya. Bawahan harus menyelesaikan

semua tugas dan kewajibannya sendiri. Biasanya, pemimpin *laissez-faire* tidak mahir secara teknis.

6) Tipe populistis

Pemimpin yang mendukung populisme menjunjung tinggi norma-norma sosial konvensional. kurangnya kepercayaan pada bantuan dan dukungan dari luar.

7) Tipe administrative

Jenis ini dapat menangani pekerjaan administratif secara efisien. Sedangkan pemimpinnya adalah para administrator dan teknokrat yang mampu mengarahkan dinamika modernisasi dan kemajuan.

8) Tipe demokratis

Para pemimpin demokratis mengutamakan rakyat dan memberikan pengarahan yang efektif kepada para pengikutnya. Semua bawahan berkolaborasi dengan baik dan memiliki rasa akuntabilitas internal yang kuat, dengan fokus pada kolaborasi. Seorang pemimpin demokratis tidak sekuat “pemimpin perorangan”; sebaliknya, kekuatan ditemukan dalam keterlibatan aktif masing-masing anggota kelompok.

2.4 Peran Kepemimpinan

Sikap yang ditentukan dan dituntut dari seseorang dalam suatu jabatan tertentu dapat dipahami sebagai postur seorang pemimpin. Jika ada harapan mengenai bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan, maka pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai posisi. Hal ini juga mengandung arti bahwa ekspektasi mempunyai dampak terhadap peran

krusial dalam mengatur sikap bawahan. Seseorang yang berada dalam posisi kepemimpinan dapat dipahami memiliki serangkaian perilaku tertentu yang diwajibkan dari mereka seperti berjalan dengan gaya. Karena pekerjaan yang harus dilakukan dan sikap yang dicari untuk suatu posisi dalam suatu organisasi diidentifikasi bersama-sama, maka perilaku bawahan dipengaruhi oleh harapan yang diberikan kepada mereka terhadap posisi mereka. Afrida (2022).

Menurut (Hadiyanti, 2015) ada 3 peran kepemimpinan yaitu:

1. Peran pemberdayaan mendorong seseorang untuk menunjukkan keterampilan, kreativitas, dan daya ciptanya sehingga mereka dapat melakukan apa saja dan berpegang pada cita-cita yang telah ditetapkan adalah tugas dari pemberi kuasa.
2. Peran pencarian aliran harus mengidentifikasi tujuan dan visi yang jelas.
3. Peran Penyelarasan untuk menjamin bahwa setiap individu didukung dalam mencapai visi dan tujuan organisasi melalui prosedur operasional, struktur, dan sistemnya.

Kemudian, menurut Rivai (2007;150) perlu diperhatikan agar pemimpin tersebut dapat berperan yaitu sebagai berikut:

1. Jika para anggotanya berkontribusi dan berpikir secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi, maka kehidupan organisasi yang harmonis dan dinamis dapat terwujud.

2. Tingkah laku seseorang berkembang seiring berjalannya waktu melalui proses pertumbuhan dan perkembangan, bukan sekedar perubahan.
3. Ketika orang lain mengakui kepemimpinan yang dimaksud, dan bukan promosi atau penunjukan sebagai pemimpin, sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja seseorang sebagai pemimpin, maka faktor tersebut menjadi penting.
4. Efektivitas dalam setiap kemampuan untuk berkembang, pemimpin diwakili.
5. Kepemimpinan yang efektif juga memerlukan kemampuan membaca ruangan.

2.5 Peran Kepemimpinan Camat menurut Undang-Undang Otonomi

Bab I Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 mendefinisikan camat atau sebutan lain sebagai camat dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan. Dalam melaksanakan tugasnya, camat mendapat pendelegasian wewenang pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani urusan tertentu yang berkaitan dengan otonomi daerah pemerintahan secara keseluruhan. Tanggung jawab umum pemerintahan bupati adalah sebagai berikut, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Daerah meliputi:

- a. Menyelenggarakan inisiatif pemberdayaan masyarakat;
- b. Menyelenggarakan inisiatif untuk menegakkan ketertiban umum dan perdamaian;

- c. Mengatur penerapan dan penegakan persyaratan hukum;
- d. Mengatur pemeliharaan sarana dan prasarana pekerjaan umum;
- e. Mengatur pelaksanaan inisiatif pemerintah di tingkat kecamatan;
- f. Membantu penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kecamatan;

Dan

- g. Melaksanakan tugas pengabdian masyarakat yang menjadi kewenangannya dan/atau belum mampu dilaksanakan oleh kewenangan desa atau kelurahan.

Berikut ini adalah beberapa item yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan:

a. Pemberdayaan masyarakat

- 1) Mendorong keterlibatan masyarakat dalam perencanaan pembangunan kecamatan dalam forum diskusi perencanaan pembangunan kecamatan di desa dan kelurahan;
- 2) Mengawasi dan mengarahkan seluruh satuan kerja pemerintah dan swasta di wilayah kerja kecamatan yang mempunyai program kerja dan inisiatif pemberdayaan masyarakat;
- 3) Mengkaji berbagai inisiatif pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh satuan kerja pemerintah dan swasta di wilayah kecamatan;
- 4) Menyelesaikan tugas lain yang terkait dengan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- 5) Mengirimkan laporan kepada bupati atau walikota tentang telah selesainya tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan. Salinannya juga harus dikirimkan ke satuan kerja daerah yang membidangi pemberdayaan masyarakat.
- b. Ketentraman dan ketertiban umum;
- 1) Mengkoordinasikan program dan kegiatan pemeliharaan ketertiban dan ketentraman masyarakat di wilayah kecamatan dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau Tentara Nasional Indonesia;
 - 2) Berkoordinasi dengan tokoh agama di wilayah kerja kecamatan untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman masyarakat di wilayah kecamatan; Dan
 - 3) Melaporkan kepada bupati atau walikota mengenai pelaksanaan upaya peningkatan perdamaian dan ketertiban.
- c. Penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- 1) Bekerjasama dengan satuan kerja perangkat daerah yang tanggung jawabnya antara lain melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 2) Bekerja sama dengan satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tanggung jawab penegakan hukum dan/atau Kepolisian Negara Republik Indonesia; Dan
 - 3) Menginformasikan kepada bupati atau walikota mengenai penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di kecamatan.

- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- 1) Melakukan kesepakatan dengan instansi vertikal dan/atau satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tanggung jawab antara lain pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan publik;
 - 2) Kesepakatan dengan pihak swasta untuk memelihara sarana dan prasarana pelayanan publik; Dan
 - 3) Menginformasikan kepada bupati atau walikota tentang pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum di kecamatan.
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan;
- 1) Mengkoordinasikan pelaksanaan operasional pemerintahan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal;
 - 2) Mengkoordinasikan dan menyinkronkan rencana dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal yang sama;
 - 3) Menilai bagaimana inisiatif pemerintah dilaksanakan di tingkat kecamatan; dan
 - 4) Memberitahukan kepada bupati atau walikota mengenai pelaksanaan operasional pemerintahan kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan
- 1) Memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap ketertiban pemerintahan kecamatan dan/atau desa;

- 2) Memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan/atau desa;
 - 3) Memberikan pembinaan dan pengawasan kepada kepala desa dan/atau camat;
 - 4) Memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat desa dan/atau kelurahan;
 - 5) Menilai pelaksanaan pemerintahan kecamatan dan/atau desa;
 - 6) Memberitahukan kepada bupati atau walikota kecamatan mengenai pelaksanaan kebijakan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kecamatan.
- g. Melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat yang menjadi kewenangannya dan/atau yang belum mampu dilaksanakan oleh kewenangan desa atau kelurahan.
- 1) Menyelenggarakan proyek pengabdian masyarakat di dalam kecamatan;
 - 2) Cepat mencapai kebutuhan pelayanan minimal di wilayah tersebut;
 - 3) Memberikan arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan masyarakat di kecamatan;
 - 4) Mengkaji pelaksanaan pelayanan masyarakat di wilayah kecamatan;
 - 5) Melaporkan kepada Bupati/Walikota mengenai kegiatan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

2.6 Indikator Peran Kepemimpinan

Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Berdasarkan teori Henry MintzBerg dalam Siagian (2012:66) mengemukakan bahwa indikator peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1) Peran yang bersifat Interpersonal

Peran interpersonal seorang pemimpin dalam suatu organisasi antara lain berfungsi sebagai penghubung, menginspirasi dan mengarahkan bawahan, serta berfungsi sebagai simbol perusahaan atau organisasi.

2) Peran yang bersifat Informasional

Posisi informasional Dengan kata lain, tugas seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah memberi, menerima, dan menilai informasi. Landasan kualitas suatu perusahaan atau organisasi adalah informasinya. Distribusi dan penyebaran informasi harus direncanakan sedemikian rupa sehingga pesan yang dimaksudkan dapat diterima dan manfaat yang diharapkan dapat terwujud.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan Artinya, tugas pemimpin adalah memutuskan kebijakan apa yang akan dilaksanakan dalam bentuk strategi yang dapat menumbuhkan kreativitas, memanfaatkan peluang, terlibat dalam negosiasi yang efektif, dan menjalankan bisnis secara konsisten.

4) Peran Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu tugas yang terlibat dalam mengelola suatu organisasi, dan ini mengacu pada proses mengawasi dan menilai suatu kegiatan. Pengawasan diyakini penting karena tanpa adanya pengawasan yang efektif, perusahaan dan karyawannya pasti akan gagal mencapai tujuannya.

2.7 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai

2.7.1 Pengertian Kinerja

Ungkapan "pekerjaan", "prestasi kerja", dan "kinerja" digunakan untuk mencirikan kinerja dalam konteks manajemen. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "kinerja" mempunyai arti sebagai berikut: a) tercapainya tujuan; b) Tujuan yang tercapai; c) Kapasitas untuk bekerja. Kinerja diartikan sebagai sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategis.

Gomes (2003:143) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil keluaran dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan penyelesaian pekerjaan dan kemampuan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Apabila tujuan yang dimaksudkan berhasil dicapai maka kinerja dianggap baik dan berhasil. Kinerja menurut Edison (2016) adalah hasil suatu prosedur yang ditinjau dan dinilai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pedoman atau

kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2016), istilah “kinerja” berasal dari frasa “job performance” atau “actual performance” (juga dikenal sebagai “work performance” atau “actual prestasi”), yang mengacu pada kaliber dan volume output yang dihasilkan. yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugasnya.

Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah kemampuan seorang individu atau sekelompok individu untuk mencapai hasil kerja di dalam perusahaan sesuai dengan peran dan tanggung jawab spesifik mereka, atau bagaimana orang seharusnya bertindak dan bekerja. dengan tugas yang diberikan kepadanya dan jumlah, kaliber, dan durasi pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Kinerja dalam suatu pekerjaan merupakan cerminan kualitas dan kemampuan seseorang, dan hal tersebut akan mempengaruhi imbalan yang ditawarkan organisasi. Suatu organisasi perlu mencapai tujuannya. Hanya melalui upaya para pelaku organisasi tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja individu dan organisasi terkait erat dalam hal ini. Dengan kata lain, jika kinerjanya kuat, perusahaan atau mungkin organisasinya juga demikian. Kinerja dianggap baik dan berhasil bila tujuan yang dimaksudkan berhasil dicapai. Hal ini berlaku pada kemampuan individu untuk memenuhi harapan dan mencapai tujuan. Miner dalam sutrisno (2010:172) mengemukakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas yang dihasilkan, membahas kuantitas kesalahan, waktu pelaksanaan, dan ketelitian dalam pekerjaan.
- b) Kuantitas yang dihasilkan, khawatir tentang berapa banyak barang atau jasa yang dapat diproduksi.
- c) Waktu kerja, menggambarkan durasi pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tertentu, frekuensi ketidakhadiran, dan keterlambatan.
- d) Kerjasama, menggambarkan bagaimana orang mendukung atau meremehkan prestasi rekan-rekan mereka.

Dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang akan berkinerja baik jika memenuhi keempat syarat tersebut sesuai dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perilaku yang berkaitan dengan pemenuhan kriteria perilaku yang telah ditentukan dan mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu organisasi merupakan kinerja.

Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam memenuhi tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan komitmen yang dibuat oleh suatu organisasi.

2.7.2 Pengertian Pegawai

Setiap perusahaan membutuhkan komponen manusia untuk menilai apakah operasinya mencapai tujuannya atau tidak. Kapasitas manusia untuk membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan menentukan bagaimana tindakan tersebut dilaksanakan. Personil yang bekerja pada suatu organisasi disebut

sebagai karyawan. Menurut A.W. Widjaja (2006) “Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi perusahaan koperasi untuk mencapai tujuannya, karena mereka adalah manusia, fisik, mental, dan spiritual yang selalu dibutuhkan tenaganya”. Sementara itu, “Pekerja adalah mereka yang bekerja dan dibayar oleh pemerintah atau organisasi swasta atas kerja mereka dalam bentuk gaji dan tunjangan”. sebagaimana dikemukakan oleh Musanef (1984: 5).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan berdasarkan kesepakatan bersama untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam suatu peranan yang telah ditentukan, dengan upah yang bergantung pada prestasi kerja.

2.7.3 Kinerja Pegawai

Suatu organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya karena hal tersebut juga akan mencerminkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari perilaku anggota organisasi, dan peningkatan perilaku adalah tujuan nyata yang perlu dicapai. Menurut Mangkunegara (2010), “Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan, atau prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas, yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam rangka memenuhi kewajiban dan melaksanakan tanggung jawabnya”. Sedangkan Malayu (2010) menyatakan bahwa “Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman,

keseriusan, dan waktu diukur dari prestasi kerja, atau kinerja pegawai.”. Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas khusus yang dimilikinya guna memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang bermoral dan beretika, sah, dan tidak melanggar hukum apa pun.

Dari definisi yang diberikan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran gaya kerja seorang pegawai, yaitu kesenjangan antara keluaran aktual dengan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi terkait.

2.7.4 Karakteristik Kinerja Pegawai

Kinerja yang produktif merupakan prasyarat untuk dapat bekerja dalam suatu organisasi, sifat-sifat pribadi yang produktif juga perlu dimiliki oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020:51) harus dipupuk dalam diri pekerja guna meningkatkan kinerjanya, adapun sifat atau sifat orang sukses terdiri atas:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan kedepan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan.

2.7.5 Indikator Kinerja

Adapun menurut Sedarmayanti (2018:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja adalah Ketika standar kelayakan dan kesiapan yang tinggi terpenuhi, kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan mengarah pada pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan organisasi sebagai hasil dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan metodologis sejalan dengan pesatnya kemajuan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 2) Ketepatan waktu berkaitan dengan seberapa dekat waktu sebenarnya yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran waktu yang dijadwalkan.
- 3) Inisiatif yaitu kesadaran diri untuk melakukan tindakan dalam memenuhi kewajiban dan tugas.
- 4) Komunikasi merupakan pertukaran gagasan dan usulan antara atasan dan bawahan dalam rangka mengatasi permasalahan yang timbul.

2.8 Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Komponen penting dari setiap kelompok kerja adalah pemimpinnya. Karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya karena kapasitas seorang pemimpin dalam membimbing dan mengembangkan anggota kelompoknya menuju tujuan bersama merupakan faktor utama dalam menentukan maju atau tidaknya seorang karyawan. Pemimpin seharusnya mampu melaksanakan

perbaikan yang ingin dilihat masyarakat. Guna meningkatkan kinerja pegawai, sudah menjadi tugas kita sebagai pejabat untuk beradaptasi terhadap perubahan keadaan dan tuntutan masyarakat umum.

Salah satu elemen yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan adalah kepemimpinan, bukan lembaga. Secara umum dalam upaya meningkatkan kebahagiaan pekerja, pemimpin mempunyai peran krusial, penting, dan dominan. Pengaruh terbesar terhadap kinerja berasal dari pendapat karyawan mengenai perlakuan yang adil. Seorang pemimpin akan selalu diasosiasikan dengan suatu kelompok karena walaupun mempunyai kapasitas yang sangat besar, seorang pemimpin tidak akan mendapat manfaat menjadi pemimpin tanpa kelompok dan anggotanya.

Selain itu, jika pekerja merasa bahwa atasannya tidak memperlakukan mereka dengan adil, mereka akan kesulitan untuk memberikan upaya maksimal di tempat kerja. Karena pekerjalah yang mewujudkan tujuan organisasi, maka pemimpin yang penuh perhatian dapat memotivasi orang untuk melakukan upaya ekstra. Perhatian seperti ini dapat memotivasi seseorang dalam bekerja dengan memberikan semangat, membuat mereka merasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Fasilitas tempat kerja tersedia untuk digunakan oleh karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pada setiap tugas dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan ruang kerja yang berbeda.

2.9 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu alur pemikiran yang disusun secara ringkas untuk menggambarkan langkah-langkah dalam melakukan penelitian, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Peneliti dalam penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual dengan memahami hubungan antara beberapa hipotesis, secara spesifik bahwa hubungan tersebut akan menghasilkan rangkaian yang berkesinambungan. Dalam upaya menjawab permasalahan yang diangkat dalam rumusan masalah, dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran penulis sendiri atau teori yang dianggap relevan atau tepat sasaran.

Berdasarkan ringkasan yang diberikan di atas, salah satu peran utama dalam memastikan kinerja pekerja efektif dalam mencapai tujuan adalah posisi kepemimpinan. Dengan demikian, dalam memenuhi tanggung jawab seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Maulafa, dilakukan dengan menggunakan Indikator Peran Kepemimpinan menurut Henry Mintzberg yaitu, Peran Interpersonal, Peran Informasional, Peran Pengambilan keputusan dan Peran Pengawasan.

Sedarmayanti (2018:51) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mengukur kinerja pegawai dalam kaitannya dengan penelitian ini, yaitu mengukur faktor-faktor kinerja pegawai sebagai variable terikat yang dipengaruhi oleh variable bebas. Menurut pendapat Sedarmayanti (2018:51) yaitu meliputi 4 faktor kinerja; kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan,

dan komunikasi. Penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan antara peran kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Peran kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan satu sama lain. Dalam artian meningkatnya kinerja pegawai ditentukan oleh peran kepemimpinan.

Untuk lebih jelasnya berikut bagan kerangka berpikir :

Gambar 2.9.1 Kerangka Berpikir

