

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DI KECAMATAN ILIR BARAT II PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**M. KARELIANZ KRAMER KING**

**01011381924192**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
DI KECAMATAN ILIR BARAT II PALEMBANG**

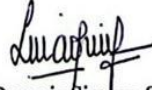
Disusun Oleh:

Nama : M. Karelianz Kramer King  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924192  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 08 Januari 2024

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

ASLI  
3/5 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT**  
**TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**  
**DI KECAMATAN ILIR BARAT II PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : M. Karelianz Kramer King

NIM : 01011381924192

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**


Pembimbing,

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 2024  
Penguji,

  
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

iii

iii

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Karelianz Kramer King

NIM : 01011381924192

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP**

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ILIR BARAT II**

**PALEMBANG**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 08 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 2024



M. Karelianz Kramer King

NIM. 01011381924192

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“لا يكلف الله نفساً إلا وسعها”

Allah tidak akan membebani seseorang diluar batas kemampuannya

(Al-Baqarah: 286)

Jangan pernah anggap dirimu tidak pernah berguna .mustahil Tuhan  
menciptakanmu menjadi makhluk yang sia sia.bahkan debu sekalipun berguna  
untuk tayamum di saat air tidak ada ..!

### ***MY SOUL IS MY LIFE GUIDE***

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Key

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya. Dan tidak lupa saya berterima kasih kepada teman-teman yang saya anggap seperti saudara tidak sedarah yang tidak lelah memberikan semangat dan tidak luput dari motivasi yang setiap hari diberikan oleh saudara-saudara saya. Dan juga kepada Nyayu Khalilah Putri yang menemani saya di setiap proses saya dalam bentuk kuliah dan diluar kuliah .

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2024



M. Karelianz Kramer King  
NIM. 01011381924192

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah ,S.E. M.SI. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku dosen pembimbing serta dosen pembimbing akademikyng telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.



8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
9. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
10. Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dan pegawai yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2019 lainnya, yang sudah juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.
12. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini
13. Terima kasih untuk semua teman teman yang selalu support saya dalam mengerjakan skripsi dari awal hingga akhir yang bisa saya sebutkan namanya docil, gibong, apekg, abi, hanif, alip, sobi, jay, oman, dincu, devon ,dan yang selalu menemani saya setiap malam ilham satria utama beserta arya sugandha sekali lagi saya ucapkan terima kasih .
14. Saya ucapkan terima kasih untuk perempuan yang saya dambakan sedari maba Nyayu Khalilah Putri yang memberikan saya semangat dalam mengerjakan skripsi dan menyelesaikan kuliah .

ASLI

2/6 2024

### ABSTRAK

#### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ILIR BARAT II PALEMBANG

Oleh:

M. Karelianz Kramer King

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Ilir Barat II Palembang menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang berjumlah 33 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Darmetia Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

x

**ABSTRACT**

**INFLUENCE OF DISTRICT LEADERSHIP STYLE  
TOWARDS IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN ILIR BARAT II PALEMBANG DISTRICT**

*By:*

M. Karelianz Kramer King


*This research aims to determine the influence of sub-district leadership style on improving employee performance in Ilir Barat II Sub-district, Palembang. The population in this study were employees of Ilir Barat II Subdistrict, Palembang, using a saturated sampling technique with a sample of 33 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance Leadership Style*

*Advisor*

*Head of Management Dapartment*

  
**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
NIP. 198909242019032021

  
**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

ASLI  
2024

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : M. Karelianz Kramer King  
NIM : 01011381924192  
Fakultas : Manajemen  
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Carnat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing skripsi



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : M. Karelianz Kramer King

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang 06 juni 2002

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln. Maysabara sekip pangkal Lrg belimbing2

Alamat E-mail : karelianzking@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Sekolah Dasar : SDN 177 Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 03 Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 01 Palembang

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2 Tipe Gaya Kepemimpinan .....	11
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.4 Camat dan Pemerintah Kecamatan .....	13
2.2 Pengertian Kinerja Pegawai .....	15
2.2.1 Konsep Kinerja Pegawai .....	15
2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.3 Penelitian Terdahulu.....	17
2.4 Kerangka Konseptual .....	24
2.5 Hipotesis .....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.2 Rancangan Penelitian .....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3.1 Jenis Data .....	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4.1 Kuesioner .....	26
3.4.2 Riset Pustaka .....	27
3.5 Populasi dan Sampel .....	27
3.5.1 Populasi .....	27
3.5.2 Sampel.....	27
3.6 Uji Instrumen.....	28
3.6.1 Uji Validitas .....	28
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	28
3.6.3 Metode Suksesif Interval .....	29
3.7 Teknik Analisis Data .....	30
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	30
3.7.2 Koefisien Korelasi.....	30
3.7.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	31
3.7.4 Uji t .....	31
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	32
<b>BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	34
4.1.1 Profil Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.....	34
4.1.2 Visi dan Misi .....	34
4.1.3 Struktur Organisasi .....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia .....	36
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	38
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	42
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	47
4.3.1 Uji Validitas .....	47
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	49
4.3.3 Metode Suksesif Interval .....	49
4.4 Teknik Analisis Data .....	50
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	50
4.4.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	51
4.4.3 Uji t .....	52
4.5 Pembahasan .....	53
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang.....	53

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1 Jumlah pegawai di Kecamatan ilir Barat II Kota Palembang .....	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat II 2021-2022 .....	4
Tabel 1.3 Data Gaya Kepemimpinan Camat Ilir Barat II Dari Pra Survei Pada Pegawai 2021-2022 .....	6
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Skala Likert .....	27
Tabel 3 2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval.....	29
Tabel 3.3 Hubungan Antarvariabel.....	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	38
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji t .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Ilir Barat II Palembang.....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner .....	68
Lampiran 3 Distribusi Karakteristik Pegawai .....	70
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval .....	74
Lampiran 5 Hasil Olah Data Analisis Regresi Berganda.....	76
Lampiran 6 Data Frekuensi.....	76
Lampiran 7 Tabel r.....	82
Lampiran 8 Tabel t .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan dalam mengelola instansi. Di era digital, keunggulan teknologi yang ada bukanlah salah satu kunci keberhasilan suatu instansi, melainkan nilai utamanya adalah kemampuan orang-orang yang mengelolanya. Staf yang baik diharapkan dapat bekerja dengan baik seperti yang diharapkan dan diinginkan oleh instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama sesuatu organisasi serta memiliki kedudukan yang strategis didalam organisasi yakni selaku pemikir, perencana, pengelola sekaligus pengendali seluruh kegiatan organisasi (Ghozali, 2018).

Rumawas (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi untuk diperhatikan dalam manajemen karena mereka bekerja untuk menetapkan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pimpinan menentukan keberhasilan dalam jabatan, oleh karena itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan menggerakkan bawahannya agar mau bekerja dengan ikhlas dan tanpa paksaan dari orang lain, artinya bekerja dengan sadar dari dirinya sendiri. Untuk memaksimalkan sumber daya manusia pada suatu organisasi diperlukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dari pemeliharaan tersebut yaitu kinerja pegawai (Hairudin, 2018).

Peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya untuk mau berkerja dan bertindak sesuai dengan yang telah ditentukan, untuk itu pimpinan setidaknya dapat mengetahui sifat - sifat, karakter, nilai-nilai, kepercayaan – kepercayaan, aspirasi - aspirasi, pengetahuan dan cara berfikir dari setiap pegawai yang dibawa ketika ia akan melakukan pekerjaannya.

Meningkatkan pelayanan pada masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai, pemerintah daerah menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan yang ada di perkotaan pada khususnya yaitu dengan dibentuknya sebuah kecamatan. Camat merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014, Kecamatan merupakan pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Selanjutnya Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, mengamanatkan pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Berikut adalah tabel jumlah pegawai di kecamatan Ilir Barat II kota Palembang:

**Tabel 1.1 Jumlah pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang**

No	Kecamatan Ilir II Kota Palembang	Tahun	
		2021	2022
1	<b>Camat</b>	1	1
2	<b>Sekretaris</b>	1	1
3	<b>Kepala Seksi Pemerintahan Kecamatan</b>	1	1
4	Pengadministrasi Pemerintahan	-	-
5	Analisis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	2	2
6	Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	-	-
7	<b>Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban</b>	1	1
8	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	2	2
9	Penyusun Rencana Pencegahan dan Penindakan Pelanggaran	1	1
10	<b>Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat</b>	1	1
11	Analisis Pemberdayaan Masyarakat & Kelembagaan	1	1
12	Pengelola Data	1	1
13	<b>Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial</b>	1	1
14	Pengelola Kesejahteraan Sosial	1	1
15	Penyusun Program Pembinaan Pranata sosial	1	1
16	<b>Kepala Seksi Pelayanan Umum</b>	1	1
17	Pengadministrasi Perizinan	2	1
18	Pengelola Data Pelayanan	2	2
19	Analisis Pelayanan	1	2
20	<b>Kasubbag Perencanaan &amp; Keuangan</b>	1	1
21	Pengelola akuntabilitas	2	2
22	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1	1
23	Bendahara	1	1
24	Pengelola Data Belanja dan Laporan Keuangan	1	1
25	Penata Laporan Keuangan	-	-
26	Analisis Keuangan	2	3
27	<b>Kasubbag Umum &amp; Kepegawaian</b>	1	1
28	Pengadministrasi Kepegawaian	-	-
29	Analisis SDM Aparatur	1	1
30	Pengelola Pemanfaatan BMD	1	1
31	Pengemudi	-	1
32	Petugas Keamanan	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>33</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang, 2023

Dari jumlah pegawai diatas berikut data penilaian kinerja pegawai tahun 2021

dan 2022 pada Kator Kecamatan Ilir Barat II yaitu dibawah ini :

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat II 2021-2022**

Nilai	Predikat	Tahun			
		2021	Persentase (%)	2022	Persentase (%)
85 - 89	Baik Sekali	8 Orang	23,81	6 Orang	17,65
80 - 84	Baik	17 Orang	54,84	16 Orang	47,06
75 - 79	Kurang	6 Orang	19,35	12 Orang	35,29
70 - 74	Buruk	-	-	-	-
< 70	Buruk Sekali	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang, 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai diatas pada tahun 2021 mendapatkan penilaian pegawai yang mendapatkan baik sekali yaitu sebanyak 8 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 6 orang, untuk pegawai yang mendapatkan nilai baik pada tahun 2021 yaitu sebanyak 17 orang dan tahun 2022 sebanyak 16 orang, namun masih ada pegawai kinerjanya masih kurang artinya belum mencapai apa yang diinginkan perusahaan yaitu pada tahun 2021 sebanyak 6 tahun dan tahun 2022 sebanyak 12 orang. Setiap tahunnya data selalu berubah pastinya perusahaan tidak ingin kinerjanya semakin menurun dan melakukan segala cara agar kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Keberhasilan tugas-tugas yang dibebankan kepada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang akan bergantung pada pegawai yang ada yaitu kantor kecamatan ilir barat II memiliki pegawai sebanyak 34 pegawai. Para pegawai dalam hal ini dituntut untuk secara terus-menerus benar-benar mempunyai tanggung jawab dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur Negara.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018) mendefinisikan bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dalam kepemimpinannya peran camat antara lain, sebagai katalisator, sebagai fasilitator, sebagai pemecah masalah dan sebagai komunikator. Kinerja perangkat kelurahan merupakan output atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepemimpinan Camat sangat berperan penting dalam pengelolaan birokrasi kecamatan maupun dalam meningkatkan kinerja perangkatnya sehingga tercapai tujuan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Kepemimpinan camat sangat memainkan peran sangat penting dalam pengolahan birokrasi serta meningkatkan pelayanan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif, seorang camat dapat mengarahkan dan mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas birokrasi dalam menjalankan tugasnya. Pengolahan birokrasi baik melibatkan upaya menyederhanakan proses administratif, meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Selain itu, seorang camat memiliki tanggung jawab untuk memastikan pelayanan masyarakat yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan warga yaitu mencakup fasilitas publik, penanganan pengaduan, koordinasi dengan pihak terkait untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif. Oleh karena itu, peran kepemimpinan camat sangatlah penting dalam menciptakan birokrasi yang efisien dan melayani masyarakat yang baik

Adapun kepemimpinan Camat Ilir barat II Kota Palembang penulis



melakukan beberapa pertanyaan prasurvey kepada lima pegawai. Hasil yang ditemukan penulis yaitu masih terdapat raut gaya kepemimpinan yang harus diperbaiki dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berikut hasil jawaban dari daftar pertanyaan prasurvey yang dilakukan penulis pada lima pegawai Camat Ilir Barat II Kota Palembang yaitu :

**Tabel 1.3 Data Gaya Kepemimpinan Camat Ilir Barat II Dari Pra Survei Pada Pegawai 2021-2022**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
1. Bagaimana gaya kepemimpinan camat Ilir Barat II ?	Berdasarkan hasil prasurvey mayoritas pegawai memberikan jawaban bahwa Camat Ilir Barat II dapat memberikan motivasi kepada para pegawai agar bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan camat ini mampu menginspirasi dan mendorong untuk memberikan yang terbaik dalam tugas sehari-hari. Namun pegawai seringkali kehilangan motivator camat tersebut karena camat seringkali diluar kantor untuk melakukan pekerjaan lainnya.
2. Apakah kepemimpinan yang dilakukan camat tersebut memberikan pengaruh dalam melakukan pekerjaan?	Berdasarkan hasil prasurvey tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan camat Ilir Barat II mampu menginspirasi dan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam tugas atau pekerjaan sehari-hari. Namun semakin didorong pegawai melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut seringkali camat memberikan tugas atau pekerjaan selanjutnya tanpa mempertimbangkan waktu yang tersedia.
3. Apakah camat pada Ilir Barat II memberikan contoh apabila karyawan tidak mengerti dalam melakukan pekerjaan?	Berdasarkan hasil prasurvey tersebut mayoritas pegawai menjawab bahwa camat konsisten memberikan solusi dan contoh dan membantu pegawai jika terdapat kesulitan kesulitan

Pertanyaan	Jawaban
	dalam menjalankan tugas. Dengan bantuan camat, pekerjaan sebelumnya terasa sulit menjadi mudah dilakukan. Namun camat tersebut berlebihan dimana camat terlalu protektif dan mengendalikan setiap aspek pekerjaan pegawai hal ini dapat menghambat perkembangan pegawai
4. Apakah pegawai melihat sisi kekurangan dari gaya kepemimpinan camat tersebut?	Berdasarkan hasil prasurvey tersebut mayoritas menjawab terdapat kepemimpinan camat Ilir Barat II yaitu pegawai merasa terbebani dengan tekanan dari camat yang seringkali menanyakan secara terus menerus tentang progres tugas tersebut.
5. Bagaimana perasaan pegawai ditanya secara terus menerus tentang progress tugas yang diberikan oleh pimpinan?	Berdasarkan hasil prasurvey tersebut mayoritas pegawai menjawab pegawai dapat kehilangan konsentrasi, kepercayaan diri, perasaan setres dan menghambat kemajuan pekerjaan karena camat sering bertanya secara terus menerus tentang tugas yang diberikannya hal ini dapat memberikan berdampak negatif kepada pegawai kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

Sumber : Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas disimpulkan gaya kepemimpinan camat Ilir Barat II yaitu pemimpin memiliki pengaruh yang besar dengan apa yang dimilikinya pemimpin bisa membawa perubahan pada pegawai keamatan tersebut yaitu dengan memotivasi para pegawainya agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Disisi lain pemimpin seringkali memberi tekanan kepada karyawan dengan menanyakan terus menerus progress tugas yang diberikan dan harus diselesaikan secara segera mungkin, dengan begitu pegawai merasa tertekan dalam

menyelesaikan tugas membuat pegawai stres dalam bekerja dan merasa takut dalam bekerja membuat kinerja dapat menurun. Kurniawan (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti lain yaitu Mendrofa (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu terlihat ada hal yang tidak konsisten di dukung oleh fenomena yang telah di jelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diteliti yaitu : “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini maka bisa menjadi bahan rujukan, referensi, ataupun

pertimbangan untuk para peneliti agar nantinya bisa mengembangkan isu pada sebuah penelitian.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi perusahaan, sumber bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang diteliti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti sebagai sarana pengembangan kemampuan dalam penelitian dan penerapan, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Nasra, M., & Arar, K. (2020). *Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception*. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Ahuja, M. K., & Galvin, J. E. (2018). *Socialization in virtual groups*. *Journal of Management*, 29(2), 161-185.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan*. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061-1070.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero)*. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). *Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups*. *Innovation and Management Review*, 16(2), 143–160. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Djadjuli, D. (2018). *Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai*. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Efendi, R., Sukidjo, & Rifa'I, M. N. (2019). *The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya*. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). *The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>

- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255-266.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Maryanti, R. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1(1), 40-59.
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, F. J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Mohd.Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. varia usaha beton gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.
- Naqshbandi, M. M., Tabche, I., & Choudhary, N. (2019). Managing open innovation employee involvement climate. *Management Decision*, 57(3), 703–723.
- Novitasari, D., Cahya Kumoro, D. F., Yuwono, T., & Asbari, M. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital?

*International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 01, 27–42. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i5p103>

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

Panjaitan, M. (2018). *Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.

Parida, L., & Wijayanti, W. (2018). *Kepemimpinan kepala taman kanak-kanak di persekolahan Kanisius Yogyakarta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 105-122.

Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). *International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>

Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked. Pearson*.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e. Pearson Education India*

Rosalina, M., & Wati, L. N. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18*

Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).

Samodro, C. A., & Lestari, S. P. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan Bawahan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama. Jurnal Egaliter*, 2(2).

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

Suzana, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.

- Tania, Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting*. *Agora*, 5(1).
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). *Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). *the Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance*. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.
- Wirawan, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Pendekatan Human Resources Scorecard*. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(4).
- Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). *Studi Shared Leadership Dan Perannya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Yekti, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Paradigma (Jp)*, 1(3), 336-356.