

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Ramli¹, Antonius Margono², Bambang Irawan³

Abstrak

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara sudah cukup baik. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individual meliputi, motivasi pengalaman, umur dan pendidikan, kemudian variabel situasional meliputi, Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari metode kerja, perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik, sedangkan faktor sosial dan organisasi terdiri dari peraturan organisasi, jenis latihan, sistem upah.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Keberhasilan pembangunan nasional yang utama ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik yang menjadi pengambil keputusan, penentu kebijaksanaan, pemikir, perencana, maupun yang menjadi para pelaksana di sektor terdepan dan pra pelaku fungsi kontrol atau kepengawasan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusialah yang menjadi penggerak roda pembangunan tersebut.

Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat 1, "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Sebagaimana diketahui bahwa kemajuan suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yaitu, sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Apabila publik dapat terlayani dengan baik oleh aparatur birokrasi, maka dengan sendirinya aparatur birokrasi mampu menempatkan posisi dan kedudukannya yaitu sebagai *civil servant* atau *public service*.

-
1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
 2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
 3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

Kondisi ini akan berdampak pada kinerja dari aparatur birokrasi yang sesuai dengan harapan dari masyarakat, pada akhirnya akan timbul *trust* kepada aparatur birokrasi tersebut. Hal inilah yang akan menjadikan negara yang maju dalam hal pelayanan kepada warganya dan melahirkan pada terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel dan transparan.

Kerangka Dasar Teori

Konsep Peran

Peran adalah sesuatu yang jadi bagian satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Kamus bahasa Indonesia (2001) menegaskan bahwa peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan, jadi peran adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Gibson dan Ivancevich dan Donnelly (1996), peran adalah seorang yang harus berhubungan dengan dua sistem yang berbeda, biasanya organisasi dan beberapa bagian dan lingkungan.

Peran atau biasa juga di sebut peranan (*role*). Peran berarti :

- a) Aspek dinamis dan kedudukan.
- b) Perangkat hak- hak dan kewajiban
- c) Prilaku aktual dari pemegang kedudukan
- d) Bagian aktivitas yang di perankan oleh seseorang

Suatu peranan mencakup paling sedikit tiga hal, yaitu :

- a) Peranan adalah meliputi norma norma yang di hubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b) Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c) Peranan juga dapat di katakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial (Widodo : 2006)

Konsep Kepemimpinan

Menurut Kartono (2005) kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu instrument dalam satu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Selanjutnya, menurut Kartono kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai produk satu keadaan, yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Pribadi kepemimpinan dengan cara hidup dan filsafat hidupnya
- 2) Struktur kelompok dengan cirri khasnya.
- 3) Problema dan kejadian-kejadian yang berlangsung pada saat itu.

Kemudian dikemukakan oleh Davis (1989) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok kepemimpinan arah

pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya serta kepemimpinan yang ada.

Menurut Winardi (2001) mengatakan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk membangkitkan di dalam kekuatan-kekuatan emosional maupun rasional pengikutnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pemerintahan Indonesia menurut S. Pamudji (1995), secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Gaya motivasi

Yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis, dengan memberikan hadiah-hadiah (penghargaan), jadi bersifat positif, maupun yang berupa ancaman (hukuman). Dalam hubungan ini kepemimpinan pemerintahan di Indonesia sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.

2. Gaya Pengawasan

Yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dengan adanya kepemimpinan tersebut maka gaya kepemimpinan yang paling ideal dalam menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah gaya motivasi dan gaya pengawasan, di mana gaya motivasi pemimpin berupaya mengajak para pegawainya untuk turut serta secara bersama-sama menjalankan organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Sementara gaya pengawasan, pemimpin berusaha memperhatikan bawahannya sebagai manusia yang bermartaba, disisi lain pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metode dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, sebagaimana disebutkan di atas, adalah gaya kepemimpinan motivasi dan gaya kepemimpinan pengawasan yang mendorong dan mengajak pegawai serta selalu memperhatikan bawahan dalam untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan ini berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing.

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan se seorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2003) sebagai berikut :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan

2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kartono (2005), yaitu bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel seperti dikutip Keban (2004) mengartikan kinerja sebagai "*The record of outcomes produced on a specified job junction or activity during a specified time period*". Dalam definisi ini aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Indikator Kinerja

Dwiyanto seperti dikutip Pasolong (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Produktifitas
- 2) Konsep produktivitas tidak mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efek tiftas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
- 3) Kualitas Layanan
- 4) Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang dite rima dan organisasi publik. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja orga.nisasi publik.
- 5) Responsivitas
- 6) Rensponsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengem bangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirsi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjukkan pada keselarasan program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 7) Responsibilitas
- 8) Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai

dengan kebijakan organisasi.

9) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Syarat Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu

- 1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan
- 2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2003) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*.

a) *Rating scale*.

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

- #### b) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Metode ini terdiri dari :

1. *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 2. *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 3. *Porced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.
- c) *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
 - d) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.
 - e) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.
2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO= MBS), dan *human asset accounting*.
- a) *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
 - b) *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasaran nya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
 - c) *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Hasibuan (2005) aspek-aspek yang dinilai kinerja adalah :

- a) Kesetiaan
- b) Hasil bekerja
- c) Kejujuran
- d) Kedisiplinan
- e) Kreativitas
- f) Kerjasama
- g) Kepemimpinan

- h) Keperibadian
- i) Prakarsa
- j) Kecakapan
- k) Tanggung Jawab

Konsep Peningkatan Kinerja

Menurut Teori Kinerja Yukl (1998) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Kemudian Teori Kinerja Simamora menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian; b) Latar belakang; c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi; b) Attitude; c) Personality d) Pembelajaran e) Motivasi
3. Faktor Organisasi
 - a) Sumberdaya; b) Kepemimpinan; c) Penghargaan; d) Struktur; e) Job design

Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian sebagai faktor indivi dual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga dengan motivasi, dimana motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong pegawai dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri pegawai, semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Kemudian menurut Teori Kinerja Robbins mengatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman.

Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Locher & Tell seperti dikutip Keban (2004) mengatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan kompetensi perbaikan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutasi, pemecatan, pemberhentian penelitian kepegawaian dan perencanaan tenaga kerja.

Menurut Pasolong (2008) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai

berikut :

- a. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik
- c. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- d. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- e. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan.
- f. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- h. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melak sanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/ meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai dengan baik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dan sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- c. Energi adalah pemercik api menyalakan jiwa tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencakupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.
- d. Teknologi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan, penerapan teknologi lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh yang meningkatkan kinerja. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berpikir

positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya teknologi merupakan alat, fasilitas atau sarana yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- e. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kom pensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun.

Akan tetapi apabila pegawai menerima kompensasi tidak sesuai, maka pegawai berfikir mendua, yaitu berusaha mencari tambahan diluar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

Jadi kompen sasi merupakan sebuah hadiah atau apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan.

- f. Kejelasan tujuan, tujuan adalah arah, harapan (sesuatu yang ingin di capai). Sehingga kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui secara jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan kurang efektif.
- g. Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang sangat fun damental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting ke amanan pekerjaan ketimbang kenaikan gaji atau pangkat. Seorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh ter hadap kinerjanya.

Hasil Penelitian

Peran Kepemimpinan

Peran pemimpin bersifat interpersonal diukur melalui :

- 1. Peran pemimpin sebagai figur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Camat Samboja dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti Camat Samboja dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead*, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpnannya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

- 2. Peran pemimpin sebagai penggerak

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh Camat Samboja dalam menggerakkan bawahannya.

- 3. Peran pemimpin sebagai penghubung

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh camat, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama pegawai.

Peran bersifat informasial :

1. Peran sebagai pemantau
hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik. Terbukti Camat Samboja mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas.
2. Sebagai disseminator (pemberi informasi)
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari bawahan atau stafnya ke bawahan atau staf lainnya.
3. Peran sebagai pengambil keputusan
Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin dalam pengambil keputusan sudah cukup baik. Terbukti dengan adanya suatu keputusan yang terbaik dan tegas dalam menyelesaikan masalah maupun pengambilan suatu kebijakan.

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu : kerjasama, Inisiatif, Tanggung jawab, Kedisiplinan, mutu pekerjaan/hasil.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kecamatan Samoja sudah cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

1. Variabel individual, meliputi :
 - a. Motivasi menyebabkan terjadinya suatu perubahan suatu energi yang ada pada diri manusia. Sehingga akan berhubungan dengan persoalan gejala kejiwaan. Perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak dan melakukan sesuatu. Semua dorongan itu karena adanya tujuan kebutuhan, keinginan.

- b. Pengalaman yaitu, adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
 - c. Umur, adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, usia ini adalah usia produktif dalam bekerja.
 - d. Pendidikan yaitu, Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan diri melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Semakin baik tingkat pendidikan seseorang semakin baik juga kinerjanya.
2. Variabel situasional
- a. Faktor fisik dan pekerjaan ;
 - 1) Metode kerja yaitu, cara teratur yg digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yg dikehendaki, cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yg ditentukan.
 - 2) Perlengkapan kerja, adalah semua fasilitas / barang-barang yang ada di dalam kantor baik langsung maupun tidak langsung digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga menghasilkan sesuatu yang diharapkan.
 - 3) Penataan ruang yaitu, Tata ruang kantor disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - 4) Lingkungan fisik , penyinaran, temperatur, dan fentilasi, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, suasana ruangan dengan lingkungan sirkulasi yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik.
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi:
 - 1) Peraturan peraturan organisasi, peraturan adalah suatu produk peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh suatu pemimpin organisasi yang sifatnya mengatur organisasi. Jika peraturan mampu memberikan kenyamanan kepada pegawai untuk bekerja, maka kinerja pegawai akan lebih baik.
 - 2) Jenis latihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.
 - 3) Sistem upah, upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan atau pegawai. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para pegawai dan berdampak terhadap kinerja seorang pegawai.

Kesimpulan

- 1) Peran kepemimpinan camat sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai yang diukur melalui peran bersifat interpersonal yaitu peran pemimpin sebagai figur, peran pemimpin sebagai penggerak dan peran pemimpin sebagai penghubung sudah dilaksanakan cukup baik.
- 2) Peran kepemimpinan yang bersifat informasional sudah cukup baik dilaksanakan oleh camat yang diukur melalui peran camat sebagai pemantau dan peran camat sebagai disseminator (pemberi informasi).
- 3) Peran kepemimpinan camat sebagai pengambil keputusan sudah cukup baik dilaksanakan oleh camat dan peran ini diukur melalui peran camat sebagai *Disturbance handler* (penanganan hambatan), peran camat sebagai *Negotiator* (negosiator), dan peran camat *Resource allocator* (pengalokasi sumber).
- 4) Kemudian untuk kinerja pegawai sudah cukup baik dilaksanakan dengan melihat kerjasama pegawai yang cukup baik, kemudian inisiatif pegawai yang mampu mengambil keputusan dalam mengatasi hambatan dalam bekerja serta tanggungjawab yang cukup baik terhadap pekerjaan dan elalu menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya dan tepat pada waktunya serta cukup disiplin dalam arti kata menaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku serta mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.

Saran

- 1) Hendaknya peran kepemimpinan dapat lebih ditingkatkan lagi secara aplikatif yaitu, berkaitan dengan peran pemimpin sebagai figur, karena sebagai figur tingkah laku dan ketauladan merupakan ukuran yang ada pada setiap pemimpin, semakin baik prilaku seorang pemimpin, maka dia menjadi figur yang diinginkan oleh masyarakat.
- 2) Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Perlu dilakukan penilaian kinerja. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Daftar Pustaka

Davis, Keith, and Newstrom, w. ,John.11989. *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.

- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Gibson L, James & Ivancevich, John M & Donnelly, James Jr, 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Alih Bahasa* : Nunuk Ardiani, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keban, Yermias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. P.2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yulk, Gary, 1998. *Alih Bahasa Yusuf Udayana, Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Widodo.2006. *Manajemen Kepegawaian II*. Kanisius. Yogyakarta.