

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi Andang (2014). Masing-masing pemimpin memiliki strategi dan cara yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut atau memiliki gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengikut, dan berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dalam konteks organisasi maupun karyawan (Setyo *et al*, 2020).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap eektivitas dan keberhasilan organisasi, Sri Rahmi (2014). Artinya sisi keefektifan sumberdaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu dicapai secara efektif, jadi dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif ialah yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian kelompok (Amirudin dan Ariyanto, 2020).

Menurut teori atribusi kepemimpinan dikatakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat seseorang bagi individu-individu lain. Sedangkan di dalam teori kepemimpinan karismatik, para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Selanjutnya dalam teori kepemimpinan *visioner*, Pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpecaya, realistic tentang masa depan suatu organisasi. Dalam kepemimpinan Transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan aturan tugas, sedangkan dalam pemimpin Transformasional, pemimpin memberikan

pertimbangan dan ransangan intelektual yang di individualkan, dan yang memiliki karisma.

Kemudian terkait dengan sifat kepemimpinan yang sukses dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Watak dan keperibadian yang terpuji seorang pemimpin harus mempunyai watak dan keperibadian yang terpuji, agar para bawahan maupun orang yang berada diluar organisasi mempercayainya.
2. Keinginan melayani bawahan seorang pemimpin harus percaya diri. Pemimpin harus mendengarkan pendapat bawahan dan mempunyai keinginan untuk membantu bawahan menimbulkan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga dituntut untuk memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
4. Intelegensi yang tinggi seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi guna menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
5. Berorientasi ke depan seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi dan visi sehingga dapat menegetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6. Sikap terbuka dan lugas pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efesien dan efektif bagi organisasi. Lugas dalam arti bersifat apa adanya namun konsisten pendiriannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usaha-usahanya untuk mencapai tujuan tertent. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri. Seorang pemimpin yang berhasil dengan

gaya kepemimpinannya pada suatu organisasi tertentu, belum tentu cocok apabila diaplikasikan pada organisasi lain. Hal ini terjadi karena keberhasilan kepemimpinan sangat tergantung pada situasi organisasi yang dipimpin. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang berhasil memimpin pegawainya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Lussier dan Achua (2016), menegaskan bahwa “Teori kepemimpinan adalah sebuah penjelasan beberapa aspek kepemimpinan; teori-teori memiliki nilai praktis karena teori tersebut digunakan untuk perbaikan dalam memahami, memprediksi, dan mengontrol kepemimpinan yang berhasil”. Selain itu, teori yang ada juga dapat digunakan sebagai pendukung untuk mengungkap sejarah dan perkembangan serta konsep kepemimpinan.

1. Teori Kepemimpinan “*The Great Man*”

Teori kepemimpinan orang hebat (the great man) muncul pada masa ketidakpercayaan pada teori kepemimpinan genetika. Teori kepemimpinan orang hebat ini dapat ditelusuri semenjak abad ke delapan belas dan kesembilan belas (Harrison, 2018). Teori kepemimpinan orang hebat menyarankan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang terlahir dengan karakteristik kepemimpinan dari proses pewarisan. Individu yang terlahir dari keluarga yang “hebat” dianggap mewarisi keterampilan dan karakteristik seorang pemimpin, dan memang beberapa individu yang dilahirkan dalam keluarga yang ‘tepat’ mencapai hal-hal besar dan mengubah rangkaian sejarah manusia (Stanley, 2017). Dengan kata lain, konsep mendasar dari teori ini adalah orang-orang dilahirkan dengan berbagai karakteristik yang membuat mereka sebagai pemimpin secara alami, dan hanya individu menakutkan (great) memiliki karakteristik seperti itu, misalnya Napoleon Bonaparte, Indira Gandhi, dan Martin Luther King (Harrison, 2018). Secara tradisional, orang hebat tidak hanya digambarkan seolah kuat, tetapi juga cerdas (Mouton, 2019).

Keunggulan teori kepemimpinan orang hebat ini adalah memberikan penjelasan tentang kelebihan karakteristik bawaan individu yang menjadikannya sebagai pemimpin. Namun, teori ini memiliki kelemahan berkaitan dengan permasalahan gender (Harrison, 2018). Seperti penamaannya, teori orang kuat diidentikkan dengan laki-laki, padahal banyak pemimpin wanita yang berpengaruh di dunia, misalnya Ratu Elisabet (Inggris), Jeanne d'Arc (Francis), Megawati Soekarnoputri (Indonesia), Sheryl Sandberg (Amerika Serikat), Angela Merkel (Jerman), dan lain-lain.

Meskipun perjalanan sejarah teori orang hebat ini mendapatkan kritik karena kegagalannya memberikan penjelasan yang memadai tentang peran kepemimpinan dalam memastikan koherensi bisnis dan organisasi (Harrison, 2018) tetapi teori ini tidak mati dan tidak dapat diabaikan (Mouton, 2019). Para pemimpin yang telah hidup di zamannya dan melakukan hal menakutkan menjadikan teori ini tetap eksis. Oleh karena itu, faktor karakteristik bawaan dan lingkungan menjadi penentu apakah orang hebat dapat mempertahankan kepemimpinannya dalam komunitas atau organisasi.

2. Teori Kepemimpinan “*Contingency*”

Teori kontingensi adalah teori pertama yang menetapkan bagaimana variabel situasi berkaitan dengan kepribadian dan perilaku pemimpin (Lussier & Achua, 2016). Sehingga, teori kontingensi dikenal juga dengan istilah teori kepemimpinan situasional (Lussier & Achua, 2016; Stanley, 2017). Berdasarkan perspektif ini, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan situasi yang berbeda (Northouse, 2016). Pemimpin efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda berdasarkan kontingensi situasi. Sehingga, teori kepemimpinan kontingensi menjelaskan gaya kepemimpinan berdasarkan pemimpin, bawahan, dan situasi yang saling berkaitan. Dengan demikian, sebuah gaya kepemimpinan yang digunakan pada masa lampau belum tentu dapat digunakan pada masa saat ini (Harrison, 2018).

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, Kartono (2018). Menurut Pendapat Thoha (2017) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, Hidayat (2018). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan suatu instansi pemerintahan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017), ada empat yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar ikut memiliki perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Apabila seorang pemimpin menlegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan mengambil keputusan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan “Silahkan dikerjakan asal baik hasilnya”.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Tidak ada satu pun cara yang yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin pasti mempunyai gaya pemimpin yang dimilikinya sendiri, semua itu tergantung dari pemimpin itu sendiri benar atau tidaknya cara mereka menggunakan gayanya terhadap para bawahannya yang bermacam-macam sikap dan sifat (Ahmad dan Thamrin, 2021).

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu instansi pemerintahan.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono dalam Isvandiari (2018), adalah sebagai berikut :

1. Sifat yaitu: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan yaitu: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pimpinan yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen yaitu: gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak yaitu: watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian yaitu: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

indikator kepemimpinan Menurut Martoyo dalam Delti (2015), adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan analisis
Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Kemampuan mendengar
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.5 Unsur-Unsur Kepemimpinan

Setiap organisasi memiliki target perubahan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan faktor dominan yang mendorong perubahan. Menurut Asep Saefullah dan Ahmad Rusdina (2016) dalam bukunya mengatakan perubahan organisasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan terhadap unsur-unsur dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi menuju arah yang lebih baik dari pada sebelumnya. Dalam bukunya Asep Saefullah dan Ahmad Rusdiana (2016) terdapat 7 unsur yang esensial dalam konsep kepemimpinan yaitu:

a. Pemimpin (*Leader*)

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Pengaruh (*Influence*)

Pengaruh merupakan daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi semua yang ada di sekitarnya.

c. Pengikut (*follower*)

Seorang dikatakan memimpin suatu organisasi karena ada yang dipimpin, yaitu pengikut. Pemimpin yang berhasil dalam suatu organisasi adalah pemimpin berkarakter kuat dengan pengikut yang efektif.

d. Maksud (*Intention*)

Itensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

e. Tujuan Bersama (*Shared Purpose*)

Pemimpin memastikan kelompok berbagai akal sehat komitmen bahwa orang-orang dapat melihat yang relevan dengan kelompok dan individu.

f. Perubahan (*Change*)

Manusia selalu mendambakan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan secara nyata dan masi hanya dapat dilakukan oleh pemimpin. Hanya pemimpin yang memiliki konsep dan arah yang jelas tentang yang mampu mewujudkan.

g. Tanggung Jawab Pribadi (*Personal Responsibility*)

Pemimpin bertanggung jawab terhadap performa diri sendiri dan upaya pengembangan kearah yang lebih berkualitas. Pengelolaan diri sendiri supaya tampil dengan performa prima dalam pelaksanaan tugas pokok sehari-hari.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan), Agus & Fadli, (2022). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Wahyudi, 2021) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat keamanan tertentu.

Pengertian kinerja menurut (Sutarno *et al*, 2019), “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang

berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya (Eliyanti, 2020). Didalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan kinerja tinggi.

Suatu instansi pemerintahan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi kinerja dan kinerja pegawai yang telah diuraikan sebelumnya dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah bagaimana seorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi.

2.1.7 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Robbins (2016), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai .

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2018), Mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah saran atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh instansi.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely (2017) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variable psikologis dan variable organisasi.” Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan visik ataupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial

dan pengalaman; Demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.

Variabel psikologis

meliputi persepsi, sikap, keperibadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Marthis dan Jackso (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Kemampuan mereka

Kemampuan ini ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Dukungan yang diterima dan didapat dari pimpinan perusahaan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

4. Hubungan pegawai dengan instansi

Yaitu hubungan pegawai dengan instansi pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3, Menurut Riani (2018) yaitu:

1. Kemampuan, keperibadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau penjas perannya seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/tahun	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Berkina Halawa, Yohanes Dakhi, Samanoi Halowo Fau, Juli 2021	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kanttor Camat Fanayamakabupaten Nias Selatan.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
2.	Moh.Khoiri, Nurul Rahma Oktavia, Oktober 2019	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variable kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik.
3.	Jimmy N, Iskandar, 2023	Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap	Penelitian ini dilakukan dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pesow Kabupaten Bulungan	rancangan penelitian eksplanatori	Kepemimpinan Camat Pada Kantor Kecamatan Pesow Kabupaten Bulungan Tergolong Sangat Baik.
4.	Sudriyanti Putri, Sherly Adelia, Juni 2018	Pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat curup kabupaten rejang lebong	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tiga tahap yaitu; a) uji normalitas data; b) analisis statistic deskriptif; dan c) uji pengaruh.	Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong
5.	Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis yang digunakan	Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

			adalah analisis korelasi.	pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta.
6.	Erni Sari Halawa, Yohanes Dakhi, Reaksi Zogoto 2021	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan	Metode analisis data adalah analisis regresi linier sederhana	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.
7.	Hatidah, Agung Indriansyah 1 Januari 2023	Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Celular Palembang	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif	Karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha maka variable kinerja pegawai signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah struktur atau panduan yang digunakan untuk mengatur dan mengorganisasikan pemikiran, ide, atau informasi dalam suatu proses analisis atau penelitian. Kerangka ini membantu dalam mengarahkan focus dan menjelaskan bagaimana ide-ide saling terkait.



Gambar 2. 1 Kerangka berfikir

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja organisasi.

2.4 Definisi Oprasional

**Tabel 2. 2
Defenisi Oprasional**

No	Nama variabel	Defenisi oprasiaonal	Indikator	Skala pengukuran
1.	Kepemimpinan (X)	Gaya dan perilaku pemimpin di Kantor Camat Pancur Batu yang memengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi.	<ul style="list-style-type: none"> - Sifat - Kebiasaan - Tempramen - Watak - Keperibadian (Kartono dalam Isvandiari 2018) 	Skala <i>likert</i>
2.	Kinerja pegawai (Y)	Kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai di Kantor	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan 	Skala <i>likert</i>

		Camat Pancur Batu, sertatingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.	watu - Efektivitas - Kemandirian - Komitmen kerja (Robbins 2016)	
--	--	--	--	--

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara yang dibuat berdasarkan teori, observasi, atau pengetahuan yang ada, yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara variable-variabel dalam penelitian.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Ha : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang

H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang