

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi akan sukses atau mungkin gagal ditentukan oleh seorang pemimpin. Sebuah pernyataan luhur yang dengan tegas menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menempatkan kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi pada kedudukan yang paling tinggi atau penting (Jalil 2019).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga bisa disebut sebagai persyaratan penting bagi kemanusiaan, karena individu secara inheren memiliki keterbatasan dan keunggulan tertentu yang harus dinavigasi secara efektif. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan manusia beragam dan bahwa organisasi sering dipaksa untuk bersaing dalam lingkungan ekonomi yang semakin dinamis dan berfluktuasi, jenis kepemimpinan yang dianggap perlu dalam masyarakat kontemporer adalah kepemimpinan yang memiliki kapasitas untuk meningkatkan kesadaran dan kesadaran bawahan dengan menumbuhkan suasana yang mendorong pengejaran cita-cita yang tinggi dan prinsip-prinsip etika, di samping penanaman potensi laten dan optimalisasi kinerja bawahan tersebut dalam organisasi. Kehadiran tim kohesif yang dipimpin oleh seorang pemimpin dalam organisasi pemerintah diantisipasi untuk berfungsi sebagai sumber motivasi bagi bawahan sekaligus menumbuhkan rasa kepercayaan di antara karyawan, sehingga memperkuat keyakinan mereka pada pentingnya kontribusi mereka kepada organisasi (Cardona and Sos 2020).

Konsep kepemimpinan pemerintah memerlukan pemeriksaan melalui lensa definisi kepemimpinan yang diterima secara *universal* di samping signifikansi pemerintah yang diakui secara luas. Mengambil dari perspektif *universal* ini, interpretasi kepemimpinan pemerintah dapat dibangun yang menyelaraskan prinsip-prinsip menyeluruh dengan atribut khas yang melekat dalam ranah pemerintahan. Akibatnya, definisi kepemimpinan pemerintah dicirikan oleh

kekhususan; itu adalah perpanjangan dari definisi *universal* kepemimpinan, namun memiliki signifikansi unik yang berakar pada sifat dasar operasi pemerintah dalam kerangka otoritas atau kekuasaan yang sah. Lebih jauh lagi, kepemimpinan pemerintah, sementara mewujudkan esensi umum kepemimpinan, juga harus ditambah dengan esensi otoritatif. Secara etimologis, istilah kepemimpinan selalu terkait dengan konsep memimpin dan memerintah. Istilah memimpin dapat ditafsirkan secara ringkas sebagai tindakan membimbing atau mempengaruhi orang lain, sebuah proses yang berlangsung melalui hubungan interpersonal.

Interpretasi memimpin dalam konteks tata kelola secara inheren terhubung dengan entitas yang dibimbing dan diarahkan (pengikut). Umumnya, konsep kepemimpinan pemerintah dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang diberlakukan dalam domain pemerintah oleh pejabat tinggi, dicontohkan oleh peran seperti Gubernur, Walikota, dan Bupati (Ummah 2019). Kerangka teoritis kepemimpinan meliputi objek formal, yang mengacu pada hubungan antara entitas terkemuka dalam hal ini, pejabat pemerintah dan konstituen yang dilayani pejabat, yaitu masyarakat yang merupakan objek tugas pemerintah. Secara praktis, pelaksanaan operasional kepemimpinan sebagian besar dilakukan di tiga cabang kekuasaan pemerintah: Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif. Pelaksanaan kepemimpinan ini dapat didefinisikan secara sempit sebagai terbatas pada cabang eksekutif, yang dilaksanakan oleh para pemimpin di tingkat pemerintahan pusat dan daerah, termasuk jabatan seperti Presiden, Gubernur, Bupati/Walikota, Kepala Kecamatan, dan Kepala Desa/Kepala Desa (Kaloh, 2009: 3).

Dalam hal ini tahta kepemimpinan tertinggi di tingkat kecamatan yaitu kepala kecamatan atau yang biasa disebut camat. Kepemimpinan camat memainkan peranan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai di kantor kecamatan, termasuk di Kecamatan Tarogong Kaler. Jika pengaruh dari kepemimpinan camat berlangsung dengan baik maka akan meningkatkan motivasi dan pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Camat yang mampu membangun hubungan baik dengan bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih

keras dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa camat yang berperan sebagai motivator dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, sehingga mereka merasa dibutuhkan dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Selain meningkatkan motivasi kerja, Camat yang memiliki kemampuan komunikasi dengan baik serta dapat menjelaskan tujuan dan kebijakan secara jelas kepada pegawai. Komunikasi yang terbuka dan transparan ini memungkinkan pegawai untuk memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat menyebabkan kebingungan dan menurunkan efektivitas pelayanan. Penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik antara camat dan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan.

Sebagai takhta tertinggi di tingkat kecamatan, Camat harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi tertentu. Keputusan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas kinerja pegawai. Jika camat dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat dan memberikan solusi yang efektif, maka pegawai akan lebih siap untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Kepemimpinan camat juga berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kecamatan. Camat yang peduli terhadap pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan atau pembinaan akan menghasilkan pegawai yang lebih berkualitas dan profesional. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja.

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Ini juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memotivasi orang lain untuk bekerja dengan intensitas yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan (Nasution and Rizky 2024). Artinya, kepemimpinan bukanlah sekadar meletakkan instruksi atau perintah, tapi lebih tentang menggalang dukungan dan motivasi dari bawahannya untuk mencapai objektif bersama. Pengertian kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2015:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau

sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif di berbagai konteks organisasi.

Pemimpin harus tahu apa yang dibutuhkan karyawan untuk memotivasi mereka, karena peran mereka sangat penting dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan mereka. Jika dorongan untuk melakukan pekerjaan muncul dari dalam diri seseorang, motivasinya akan menjadi lebih efektif. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk meningkatkan kinerja (Sriwidodo and Haryanto 2015).

Motivasi kepemimpinan juga berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan motivasi kepada bawahan cenderung mendapatkan hasil yang lebih baik karena mereka melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan menciptakan komunikasi yang efektif. Faktor Lain yang mempengaruhi kinerja Meskipun kepemimpinan memiliki dampak besar, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, perilaku, dan sikap kerja juga berperan penting dalam menentukan seberapa baik pegawai dapat bekerja. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segalasiswa tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan yang mana. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam penelitian lain kepemimpinan efektif dikaitkan dengan kekuasaan. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan kinerja suatu organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan di

tingkatkan (Fazira and Mirani 2019).

**Tabel 1. 1**  
**Penghargaan Sinergitas Kinerja Kecamatan Kabupaten Garut 2023**

No	Kecamatan	Peringkat	No	Kecamatan	Peringkat
1	Karangtengah	1	6	Kadungora	Harapan III
2	Tarogong Kidul	2	7	Cisurupan	Best Effort
3	Pasirwangi	3	8	Selaawi	Best Performance
4	Malangbong	Harapan I	9	Tarogong Kaler	-
5	Bayongbong	Harapan II			

Sumber : Diolah Peneliti, Dok. Pemkab Garut

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai penghargaan sinergitas kinerja kecamatan tingkat Kabupaten Garut bawasanya kecamatan tarogong kaler belum termasuk kedalam sinergitas kinerja terbaik di Kabupaten Garut. Pada tahun 2023 peringkat pertama sinergitas kinerja diraih oleh kecamatan karang tengah, disusul oleh kecamatan tarogong kidul, pasir wangi, malangbong, bayongbong dan kadungora. kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria (Muizu, 2019).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Pendapat Irwandy (2017) memberikan batasan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan (Rinaldo 2020).

Sulaksono (2015) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara individu maupun berkelompok pada satu industri sebanding dengan pekerjaan dan beban pegawai serta diharapkan kepadanya untuk melakukannya dengan baik dan sistematis. Menurut Sutrisno (2016), kinerja pegawai adalah hasil dari pengukuran kinerja pegawai agar pegawai dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan sistematis dan baik supaya dapat melihat kinerja dan sikap pegawai.

Pekerjaan harus dapat menghasilkan hasil yang diinginkan, yaitu hasil yang optimal. Oleh karena itu, pegawai harus dimotivasi melalui pemenuhan fisik atau penghargaan. Jika persyaratan tersebut dipenuhi, karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatian mereka pada tugas dan tanggung jawab mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik. Untuk itu, karyawan harus dimotivasi untuk mengambil bagian dalam acara di suatu organisasi atau pemerintahan (Mulasari and Suratman 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan/kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kesejahteraan. Hal ini seperti dikemukakan Lee (2006: 11) bahwa program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudannya apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat.

Seperti yang ditunjukkan oleh metrik dalam Daftar Penilaian Prestasi

Pegawai (DP3) di kecamatan Tarogong Kaler, beberapa pegawai belum mencapai hasil kerja yang memuaskan. Aspek kualitas kerja (prestasi kerja), kesetiaan, dan kedisiplinan adalah metrik kinerja pegawai yang belum memenuhi harapan, menurut hasil survei peneliti yang dilakukan pada studi sebelumnya. Karena masalah ini, perlu ada upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar kinerja Kecamatan Tarogong kaler meningkat. Kedua kompetensi dan motivasi sangat penting untuk melakukan tugas pekerjaan. Dengan kompetensi yang memadai dan didukung oleh motivasi yang tinggi, seseorang dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Seperti yang dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) bahwa kompetensi (kemampuan) dan motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Sementara motivasi berasal dari bagaimana seseorang melihat lingkungan kerja mereka yang dapat mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka, kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat membantu mereka mencapai kinerja yang diharapkan. Loyalitas, kesetiaan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan antar personel, dan hasil adalah beberapa standar yang dapat digunakan penilai untuk mengevaluasi kinerja seorang pekerja, menurut Schuller dalam Sri Dwi Ari Ambarwati (2002: 100) kerja yang telah dicapai. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002: 27) adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama (Sriwidodo and Haryanto 2015).

Dalam melayani masyarakat Pegawai di kantor Kecamatan Tarogong Kaler, diberi arahan langsung oleh kepala Camat terkait kedisiplinan pegawai yang tertera dalam surat keputusan Camat. Adapun beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh Kepala Camat Tarogong Kaler, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Peraturan Camat Tarogong Kaler 2023**

No	Hari Kerja	Jam Kerja	Pakaian Kerja
1	Senin	• Apel Pagi: 07.30	PDH Warna Khaki
2	Selasa	• Istirahat: 12.00-	
3	Rabu	• 13.00	Hitam Putih
4	Kamis	• Apel Sore: 16.00	Pakaian Adat Sunda/Kebaya
5	Jum'at	• Apel Pagi: 07.30 • Istirahat: 11.30- 13.00 • Apel Sore: 16.30	Pakaian Olahraga

Sumber: Buku Keputusan Camat Tarogong Kaler 2023

Berdasarkan tabel 1.2 Mengenai peraturan Camat Tarogong Kaler tahun 2023 tentang hari kerja, jam kerja, dan pakaian kerja pegawai kecamatan. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas pegawai dalam melayani kebutuhan masyarakat hal ini merupakan bagian dari pengimplementasian faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

**Tabel 1. 3**  
**Struktur Pengurus Kantor Kecamatan Tarogong Kaler**

No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Rakhmat Alamsyah, S.Sos	Kepala Camat
2	Ende Uus Hasbulloh, S.Sos., M.Si	Sekertaris Camat
3	Dra. Hj. Lina Marlina	Kasi Pelayanan
4	Erwin Gunadi, S.Sos	Kasi Trantib
5	Herna Setiawati, S.IP., M.Si	Kasi Kesra
6	Hj. Euis Sopia Nurlaeni, S.IP., M.Si	Kasubag Evlap
7	Cecep Abdurojak, S.Pd., M.Pd	Kasi PMD
8	Iwan Riswandi, SE	Kasubag Keuangan

No	Nama Pegawai	Lama Kerja	Pendidikan
1	Rakhmat Alamsyah, S.Sos	2022 - 2025	S1
2	Ende Uus Hasbulloh, S.Sos., M.Si	2023 - 2025	S2
3	Dra. Hj. Lina Marlina	2019 - 2025	S1
4	Erwin Gunadi, S.Sos	2021 - 2025	S1
5	Herna Setiawati, S.IP., M.Si	2021 - 2025	S2
6	Hj. Euis Sopia Nurlaeni, S.IP., M.Si	2016 - 2025	S2
7	Cecep Abdurojak, S.Pd., M.Pd	2022 - 2025	S2
8	Iwan Riswandi, SE	2019 - 2025	S1

Sumber: Diolah peneliti, Dok. Kecamatan Tarogong kaler

Tabel diatas merupakan struktur kepengurusan di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler Terdapat delapan bidang yang dikelola baik dari mulai kepala kecamatan, Sekretaris camat, Kasi Pelayanan, Kasi Pelayanan dan lain sebagainya. Di Kecamatan Tarogong Kaler sendiri rata-rata Pendidikan strata 1 dan lama kerja dapat dilihat dalam tabel diatas. Namun dengan adanya Pendidikan yang sudah mempunyai dan lama kerja pegawai di instansi tersebut tidak menentukan suatu instansi dalam kualitas kerja bisa baik.

Jika dilihat dari beberapa data diatas, dan observasi awal bahwa di kecamatan Tarogong Kaler mengalami penurunan dari kualitas kinerja pegawai juga masih terdapat beberapa masalah atau kendala dalam pelaksanaannya. Diantaranya pelayanan yang diberikan oleh pegawai kecamatan tidak sesuai dengan jam pelayanan yang ada, prosedur pelayanan yang masih memakan waktu yang cukup lama, serta belum adanya prestasi yang menggambarkan bahwa kualitas kinerja pegawai dinilai sangat baik. Selain itu, pimpinan camat lebih sering telat atau tidak ada di kantor dan menuntut pegawai agar bisa bekerja dengan baik tanpa didukung oleh pimpinannya sehingga berdampak kepada bawahannya (pegawai) untuk tidak hadir sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, upaya Kepala Camat Kecamatan Tarogong Kaler dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut menjadi fokus dalam penelitian ini. Dengan uraian, dukungan data, serta teori yang ada penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan**

## **Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler Kabupaten Garut”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, rumusan masalah yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler?
2. Seberapa pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya direktif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler?
3. Seberapa pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya *supportive* terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler?
4. Seberapa pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya partisipatif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler?
5. Seberapa pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler?

### **C. Tujuan Masalah**

Dengan adanya rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler.
2. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya direktif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler.
3. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya *supportive* terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler.
4. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya partisipatif terhadap peningkatan kinerja pegawai di

Kantor Kecamatan Tarogong Kaler.

5. Untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan camat dengan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penulis berharap penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana pengaruh kepemimpinan camat dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan tarogong kaler. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dengan fokus kajian pelayanan publik.

##### **2. Manfaat Akademik**

Dengan hasil penelitian ini semoga nantinya bisa dijadikan bahan referensi bagi para pelajar, mahasiswa, dan peneliti dalam membuat sebuah karya ilmiah terutama mengenai kinerja pegawai pada sektor publik.

##### **3. Manfaat Praktis**

Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan bagi penulis bisa memberikan pemahaman tentang bagaimana menulis skripsi secara sistematis dan hasilnya bisa mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana administrasi publik, sehingga memungkinkan pemerintah untuk mempertimbangkan kinerja pegawai yang optimal untuk masyarakat Kecamatan Tarogong Kaler.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

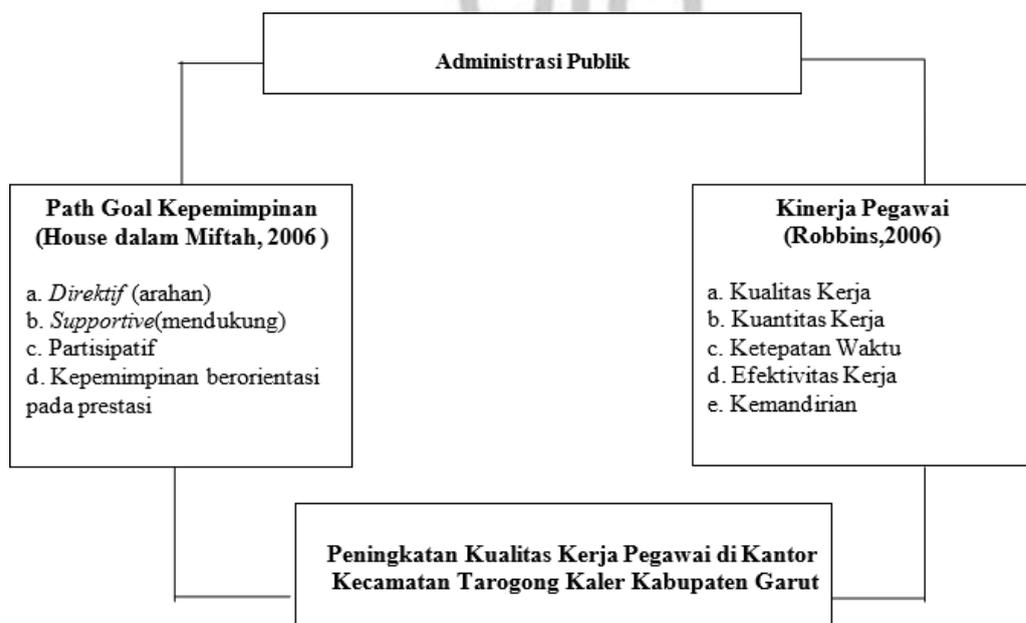
Kerangka pemikiran berguna sebagai rujukan yang mengacu pada teori yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Tujuan dari hal ini untuk mengatasi berbagai permasalahan yang akan dibahas peneliti dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar penelitian tidak diragukan validitasnya, adapun isu yang dibahas terkait “Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kaler Kabupaten Garut”. Dengan demikian penulis menggunakan tiga teori yang berkesinambungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun teori yang dipakai untuk penelitian ini, yaitu: Pertama, yang

dipakai dalam penelitian ini adalah teori Administrasi Publik menurut Dr. Harbani Pasolong (2014) Administrasi publik adalah suatu kombinasi yang terlibat antara teori dan praktek, dengan tujuan membantu memberi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, serta mendesak kebijakan publik agar lebih *responsive* terhadap kebutuhan masyarakat (Suryono<sup>1</sup>, Nurcahyanto<sup>2</sup>, and Marom<sup>3</sup> 2016).

Kedua, dalam penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan yang dijelaskan oleh House dalam Syamsul (2012:30), terdapat empat indikator yang dapat mengukur kepemimpinan yaitu, direktif, *supportive*, partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Ketiga, teori ini merujuk pada variabel penelitian ini adalah terkait teori kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006). Bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Terdapat lima indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, kemandirian.

**Gambar 1. 1**  
**Kerangka Berfikir**



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah praduga dasar tentang suatu masalah yang bersifat sementara karena masih memerlukan pembuktian. Kebenaran akan diuji melalui data yang dikumpulkan dalam penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, berikut adalah Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

$H_1$  : Adanya pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tarogong kaler kabupaten garut.

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tarogong kaler kabupaten garut

