

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR
KOTA MEDAN**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD REZA SYAHPUTRA
NPM. 191801007**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN TIMUR
KOTA MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD REZA SYAHPUTRA
NPM. 191801007**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan

Nama : Muhammad Reza Syahputra

NPM : 191801007

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Pembimbing II



Dr. Adam, M.AP

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Telah diuji pada Tanggal 14 Agustus 2021

Nama : Muhammad Reza Syahputra

NPM : 191801007



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing I : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Pembimbing II : Dr. Adam, M.AP

Penguji Tamu : Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 14 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Muhammad Reza Syahputra

5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Reza Syahputra
NPM : 191801007
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan


(Muhammad Reza Syahputra)

ABSTRAK

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan

N a m a : **Muhammad Reza Syahputra**
N I M : **191801007**
Program Studi : **Magister Ilmu Administrasi Publik**
Pembimbing I : **Dr. Isnaini, SH, M.Hum**
Pembimbing II : **Dr. Adam, MAP**

Masih banyak pegawai yang tidak disiplin dan tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat yang akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan kantor. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga membuat tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan? Dan faktor apa sajakah yang menjadi hambatan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan? Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dengan hasil penelitian yang mengacu pada teori (Anwar Parabu Mangkunegara 2004:67) yaitu Kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan masih rendah dalam hal pengurusan surat-surat prosedurnya juga masih berbelit-belit dan lambat serta tidak transparan dalam hal biaya. Kuantitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah cukup baik apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik. Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Masyarakat ada yang merasa kecewa ketika pengurusan surat harus menunggu waktu yang lama, dan ketidakhadiran pegawai kantor menyebabkan ketidakpuasan masyarakat atas kinerja pegawai. Inisiatif Pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan dinilai baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tanggung jawab pegawai terhadap seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah cukup baik meskipun masih perlu ada berbagai pembenahan yang harus dilakukan. Sedangkan rekomendasi dalam penelitian ini ialah melakukan sosialisasi peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek). Pemerintah Kecamatan Medan Timur Kota Medan harus memperbaiki strategi yang ada guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepada para pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan diharapkan agar lebih meningkatkan kualitas kerjanya dengan lebih menekankan pada ketetapan, ketelitian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkannya.

Kata Kunci: Analisis, Kantor Camat Medan Timur Kota Medan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Analysis of Employee Performance at the Head Office of Medan Timur Medan City

N a m e : **Muhammad Reza Syahputra**
N I M : **191801007**
Study Program : **Master of Science Public Administration**
Advisor I : **Dr. Isnaini, SH, M.Hum**
Advisor II : **Dr. Adam, MAP**

There are still many undisciplined employees and the high rate of absenteeism and tardiness will reduce the number of working hours that can be used to complete work programs and office activities. This problem is caused by low employee performance so that it can affect work results both in quality and quantity, thus making the employee's work unproductive in carrying out the tasks set by the agency. This shows that there are still some employees who are less disciplined in carrying out their work responsibilities. So the formulation of the problem in this study is how is the performance of employees at the East Medan District Office, Medan City? And what are the factors that hinder the performance of employees at the East Medan Sub-District Office, Medan City? The research method used in this research is descriptive with qualitative analysis. Data collection was obtained from interviews, documentation, and observation. With the results of research that refers to the theory (Anwar Parabu Mangkunegara 2004:67) namely the quality of work of the employees of the Medan Timur District Office of Medan City is still low in terms of processing documents, the procedures are also still convoluted and slow and not transparent in terms of costs. The work quantity of the employees of the Medan Timur Subdistrict Office of Medan City is good enough if the ability is successfully implemented and completed properly. The work discipline of the employees of the Medan Timur Sub-district Office of Medan City has not gone according to what the community expects. There are people who feel disappointed when processing letters have to wait a long time, and the absence of office employees causes public dissatisfaction with employee performance. The initiatives of the employees at the Medan Timur Sub-District Office of Medan City are considered good in carrying out their duties. The responsibility of employees for all aspects related to the tasks carried out by the employees of the Medan Timur District Office of Medan City is quite good although there are still various improvements that must be made. While the recommendation in this study is to socialize regulations related to employee discipline. Socialization activities can be through education and training (Diklat), Technical Guidance (Bimtek). The District Government of Medan Timur City of Medan must improve existing strategies in order to improve employee performance. It is hoped that the employees of the Medan Timur District Office of Medan City will further improve the quality of their work by placing more emphasis on determination, thoroughness and skills in carrying out the work they are mandated to do.

Keywords : *Analysis, East Medan District Head Office, Medan City, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan” ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Budi Hartono, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi Publik.
4. Bapak Dr. Isnaini, SH, M.Hum sebagai Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
5. Bapak Dr. Adam, MAP sebagai Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran.
6. Ayahanda dan Ibunda saya atas segala dukungan dan do’a.
7. Istri saya atas segala motivasi dan do’a.
8. Sahabat dan seluruh teman Magister Administrasi Publik yang selalu memberi dukungan dan semangat.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, saya menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, saya sangat mengharapkan

kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi saya untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, saya berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, Mei 2021


Muhammad Reza Syahputra



DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Analisis	6
2.1.1 Jenis-jenis Analisis	6
2.2 Pengertian Kecamatan	7
2.2.1 Pelimpahan Wewenang	8
2.3 Pengertian Kinerja	11
2.3.1 Pengertian Pegawai	14
2.3.2 Kinerja Pegawai	15
2.3.3 Penilaian Kinerja	16
2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
2.4 Kerangka Pemikiran	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Lokasi Penelitian	21
3.3 Informan Penelitian	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5 Teknik Analisa Data	23
3.5.1 Reduksi Data	25
3.5.2 Penyajian Data.....	25
3.5.3 Verifikasi	26

3.6 Definisi Konsep Dan Operasional	27
3.6.1 Konsep.....	27
3.6.2 Operasional.....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Kecamatan.....	30
4.1.1 Visi Dan Misi	34
4.1.2 Struktur Organisasi.....	35
4.1.3 Tupoksi Camat	36
4.1.4 Tupoksi Sekcam	37
4.1.5 Tupoksi Kasi Tata Pemerintahan	38
4.1.6 Tupoksi Kasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	38
4.1.7 Tupoksi Kasi Kesejahteraan Sosial	39
4.1.8 Tupoksi Kasi PPM	40
4.1.9 Tupoksi Kasi Sarpras	40
4.2 Analisis Kinerja Pegawai.....	41
4.3 Pembahasan	71
4.4 Relevansi Penelitian Terdahulu	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai	3
Tabel 1.2 Perbandingan Kewenangan Camat	10
Tabel 1.3 Luas Wilayah Kecamatan	32
Tabel 1.4 Jumlah pegawai.....	32



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	20
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut pendapat As'ad (2005:39) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan berkualitas apabila pegawai tersebut dapat mencapai standar kinerja yang ada di organisasi. Dan itu dapat dijadikan acuan dalam bekerja. Namun masyarakat masih memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Hasibuan (2002: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Uno (2007: 86) kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan. Sementara menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006: 184) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Kecamatan Medan Timur adalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Medan Timur Kota Medan yang bekerja untuk masyarakat dimana sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, selain itu instansi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah pegawai berikan terhadap instansi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, *rewards*, tunjangan, promosi. Berikut tabel rekapitulasi kehadiran pegawai di Kantor Camat Medan Timur.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Medan Timur

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Alpha	Terlambat
1	2016	18	7	6
2	2017	18	5	2
3	2018	18	9	9
4	2019	18	3	1
5	2020	18	6	8

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan kantor. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga membuat tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya.

Seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan, dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor. Atau kendaraan kantor untuk bepergian diluar keperluan kantor. Seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis. Kantor Camat Medan Timur juga melaksanakan pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun indikator kinerja sasaran strategis organisasi yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja

Kecamatan Medan Timur Tahun 2019. Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mewajibkan setiap instansi untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan sasaran strategi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Berdasarkan hasil LAKIP 2019 menunjukkan kinerja pegawai sudah cukup baik, karena pencapaian rata-rata 70%, namun dilihat dari indikator kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun jam masuk atau pulang kerja ternyata belum dikatakan baik, karena masih banyaknya pegawai yang tidak hadir bekerja dan terlambat serta pelaksanaan tugas tidak tepat waktu (*Sumber: Camat Medan Timur Bapak M. Odi Anggia Batubara, S.STP*).

Berkaitan dengan uraian di atas dan untuk dapat mengetahui secara detail, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan?
2. Faktor apa sajakah yang menjadi hambatan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan?.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

2. Untuk menganalisis hambatan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah pengetahuan dibidang ilmu administrasi publik, khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan terhadap Pemerintah Kecamatan Medan Timur Kota Medan terhadap permasalahan yang akan diteliti.
- b. Bagi Masyarakat, menambah pengetahuan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenal gambaran pengetahuan dan wawasan peneliti tentang meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Analisis

Dwi Prastowo Darminto & Rifka Juliyanti, analisis merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan (https://www.academia.edu/8798195/diakses_pada_9_April_2021).

Analisis secara umum sering juga disebut dengan pembagian. Dalam logika, analisis atau pembagian berarti memecah belahan atau penguraian secara jelas berbeda ke bagian-bagian dari suatu keseluruhan. Untuk lebih seksama dapat juga mengadakan subbagian, yakni menguraikan atau memecah belah dari suatu bagian sampai ke unsur dasarnya. Dengan dasar batasan arti tersebut maka yang dapat dianalisis atau diuraikan adalah sesuatu keseluruhan, jika betul-betul tunggal tidak dapat diuraikan ke bagian-bagiannya. Bagian dan keseluruhan selalu berhubungan. Suatu keseluruhan adalah terdiri atas bagian-bagian, oleh karena itu dapat dipecah-belahkan dan diuraikan. Bagian yang merupakan hal-hal yang menyusun suatu keseluruhan maka keseluruhan dapat dibagi-bagi. Sebelum membahas tentang analisis perlu juga dijelaskan terlebih dahulu tentang keseluruhan.

2.1.1 Jenis-Jenis Analisis

Jika keseluruhan dapat dibedakan antara keseluruhan logik dan keseluruhan realis, maka analisis atau pembagian dibedakan juga atas dua kelompok: analisis logik yaitu penguraian atas dasar konsepnya, dan analisis realis yaitu penguraian atas dasar bendanya.

- a. Analisis logik adalah pemecah belahan sesuatu ke bagian-bagian yang membentuk keseluruhan atas dasar prinsip tertentu. Pemecah belahan ini menjelaskan keseluruhan atau himpunan yang membentuk *term* sehingga mudah dibeda-bedakan.
- b. Analisis realis yaitu pemecah-belahan berdasarkan atas susunan benda yang merupakan kesatuan atau atas dasar sifat perwujudan bendanya. Analisis realis dibedakan menjadi dua macam, analisis esensial dan analisis aksidental.

2.2 Pengertian Kecamatan

Kecamatan adalah salah satu wilayah pemerintah yang memberikan pelayanan langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Sebagai subsistem Pemerintah di Indonesia, Kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan dan administrasi pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan. Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 paragraf 8 pasal 221 adalah merupakan perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota, dan Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Dari kedua definisi mengenai Kecamatan di atas dapat di inventarisasi perbedaan sebagai berikut:

- a. Kecamatan yang semula merupakan wilayah kekuasaan berubah menjadi wilayah kerja. Wilayah kekuasaan menunjukkan adanya yuridikasi kewenangan di dalamnya, sedangkan wilayah kerja lebih merupakan wilayah pelayanan kepada masyarakat.

- b. Kecamatan yang semula dibentuk dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi berubah sebagai pelaksana asas desentralisasi.

2.2.1 Pelimpahan Wewenang

Perubahan mendasar dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, kemudian dilanjutkan pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dan di perbarui lagi pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2014. Perubahan mencakup mengenai kedudukan Kecamatan menjadi perangkat daerah Kabupaten/Kota, dan Camat menjadi pelaksana sebagian urusan pemerintahan yang menjadi wewenang Bupati/Walikota. Di dalam Pasal 209 ayat 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dinyatakan bahwa, “Perangkat daerah Kabupaten/Kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan”. Pasal tersebut menunjukkan adanya dua perubahan penting yaitu:

1. Kecamatan bukan lagi wilayah administrasi pemerintahan dan dipersepsikan merupakan wilayah kekuasaan Camat. Dengan paradigma baru, Kecamatan merupakan suatu wilayah kerja atau area tempat Camat bekerja.
2. Camat adalah perangkat daerah Kabupaten dan daerah Kota dan bukan lagi kepala wilayah administrasi pemerintahan. Dengan demikian Camat bukan lagi penguasa tunggal yang berfungsi sebagai administrator pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, akan tetapi merupakan pelaksana sebagian wewenang yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota.

Perubahan kedudukan Kecamatan dan kedudukan Camat, membawa dampak pada kewenangan yang harus dijalankan oleh Camat. Namun demikian ada karakter yang berbeda antara status perangkat daerah yang ada pada Kecamatan dengan instansi atau lembaga teknis daerah. Bila ditelaah lebih lanjut, kewenangan Camat justru lebih bersifat umum dan menyangkut berbagai aspek dalam pemerintahan dan pembangunan serta kemasyarakatan. Hal ini berbeda dengan instansi dengan lembaga dinas daerah ataupun lembaga teknis daerah yang bersifat spesifik. Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewenangan delegatif seperti yang dinyatakan dalam Pasal 226 ayat 1 bahwa: “Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 225 ayat 1, Camat dapat melimpahkan sebagian kewenangan Bupati/Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota”. Ini berarti bahwa kewenangan yang dijalankan oleh Camat merupakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Dengan demikian luas atau terbatasnya pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota sangat tergantung pada keinginan politis dari Bupati/Walikota. Berikut adalah perbandingan Camat sebagai Kepala Wilayah dan Perangkat Daerah.

Tabel 1.2
Perbandingan Kewenangan Camat Sebagai Kepala Wilayah
Dan Camat Sebagai Perangkat Daerah

Camat Sebagai Kepala Wilayah	Camat Sebagai Perangkat Daerah
a. Kecamatan merupakan wilayah administrasi pemerintahan.	Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat dan sebagai perangkat daerah Kabupaten dan Kota.
b. Camat menerima pelimpahan sebagian wewenang.	Camat menerima pelimpahan sebagian wewenang Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah (kewenangan delegatif).
c. Bupati/Walikota dalam bidang desentralisasi.	Camat juga melaksanakan tugas umum pemerintahan sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 (kewenangan atributif).
d. Kewenangan yang dijalankan Camat hanya bersifat delegasi dari Bupati/ Walikota.	Kecamatan dibentuk sebagai pelaksana asas desentralisasi.

Sumber: PP Nomor 17 Tahun 2018

Urusan pemerintahan umum ini diselenggarakan oleh setiap kepala wilayah pada setiap tingkatan sebagai wakil pemerintah pusat di daerah dalam rangka melaksanakan asas dekonsentrasi. Tugas umum pemerintahan yang diselenggarakan oleh Camat tidak dimaksudkan sebagai pengganti urusan pemerintahan umum, karena Camat bukan lagi sebagai kepala wilayah. Selain itu, intinya juga berbeda. Tugas umum pemerintahan sebagai kewenangan atributif mencakup tiga jenis kewenangan yakni kewenangan melakukan koordinasi yang meliputi lima bidang kegiatan, kewenangan melakukan pembinaan, serta kewenangan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Kewenangan koordinasi dan pembinaan merupakan bentuk pelayanan secara tidak langsung

(*indirect services*), karena yang dilayani adalah entitas pemerintahan lainnya sebagai pengguna (*users*), meskipun pengguna akhirnya (*end users*) tetap masyarakat.

Sedangkan kewenangan pemberian pelayanan kepada masyarakat, pengguna (*users*) maupun pengguna akhirnya (*end users*) sama yakni masyarakat. Jenis pelayanan ini dapat dikategorikan sebagai pelayanan secara langsung (*direct services*). Diberikannya kewenangan atributif bersama-sama kewenangan delegatif kepada Camat menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014. Pada masa Undang-Undang tersebut, Camat hanya memiliki kewenangan delegatif dari Bupati/Walikota tanpa disertai kewenangan atributif.

Dalam prakteknya selama Undang-Undang tersebut berlaku, masih banyak Bupati/Walikota yang tidak mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Camat, entah karena tidak tahu ataupun karena tidak mau tahu. Akibatnya banyak Camat yang tidak mengetahui secara tepat mengenai apa yang menjadi kewenangannya. Mereka umumnya hanya menjalankan kewenangan tradisional yang sudah dijalankan secara turun-temurun, padahal peraturan perundang-undangannya sudah berubah. Posisi Camat menjadi serba tidak menentu. Sebagai intitusi publik, keberadaan Camat hendaknya dimanfaatkan secara optimal untuk melayani masyarakat.

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel (Ilyas, 2011:66). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2012:78) berpendapat bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan strategik yang mendukung sistem kerja berdasarkan *team work*.

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses melalui manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan. Karakteristik dari penilaian kinerja meliputi:

- a. Fokus pada individual
- b. Ada harapan dan standar dari kinerja.

- c. Biasanya melibatkan dua bagian antara pegawai dengan penilai yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview kinerja.
- d. Penilaian biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilai.
- e. Sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang direview.
- f. Konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*) dan banyak perusahaan menggunakan appraisal sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai.

Pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja Pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Mohamad Mahsun (2006:25) bahwa: Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi.

Sedangkan Suradji (2003:2) menyatakan bahwa: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu Tika (2010:121) bahwa “Kinerja sebagai hasil-

hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan karyawan, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga perlu karyawan yang berkualitas. Nasution (2000:90) mengatakan untuk mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah suatu sarana untuk mengukur dan menilai karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan peningkatan karir dari karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyaknya bersifat subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian ini sendiri sulit mengukurnya. Maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap untuk dapat memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan karyawan akan merasa puas.

2.3.1 Pengertian Pegawai

Widjaja (1995:15) menyatakan bahwa: Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha

kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Sedangkan Musanef (1984:5) mengatakan bahwa “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari Pemerintah atau badan swasta”.

Pegawai adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Kinerja Pegawai

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010:12) bahwa “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja Pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010:103) bahwa “Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil dari

perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Suyadi (2009:216) menyatakan bahwa: Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para Pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) bahwa: Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan Pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada Pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja Pegawai dan perilaku kerja PNS”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja Pegawai dan kinerja organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja Pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2009:227) Aspek tersebut antara lain :

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*)
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Innovation*)
- g. Inisiatif (*Initiative*)

Aspek penilaian kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), diantaranya adalah :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin dalam bekerja
- d. Inisiatif
- e. Tanggung Jawab

Berdasarkan indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk

peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Tanggung Jawab adalah kesediaan Pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja Pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68), yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, Pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu:

1. Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011:232) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

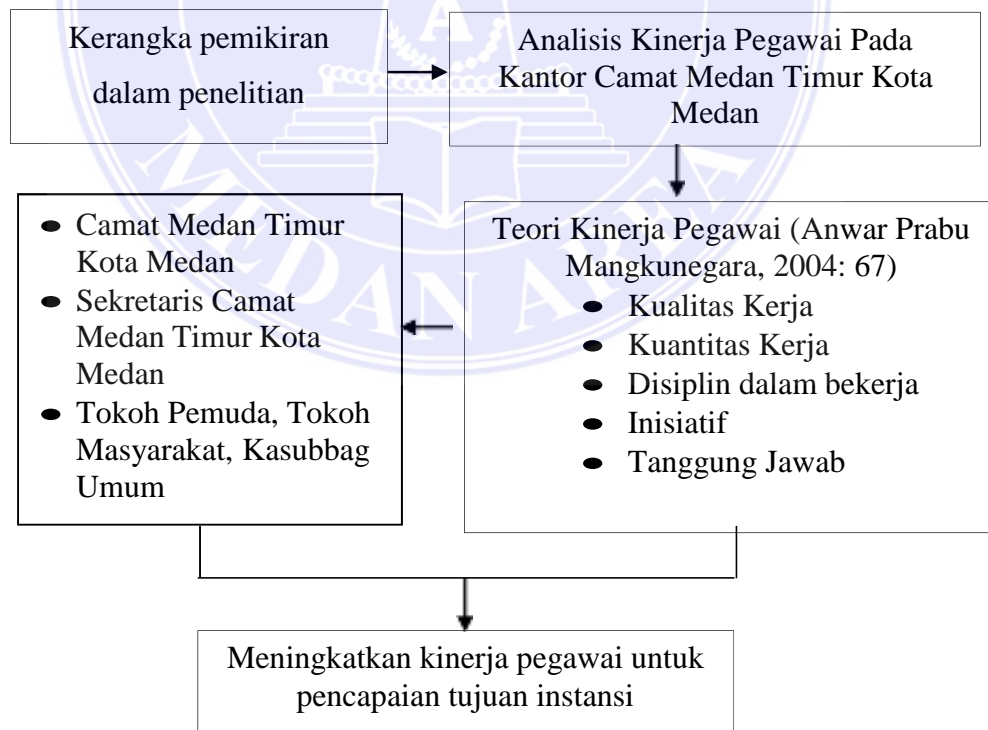
- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf
- g. Ketidak Akuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal
- k. Umpan Balik pada SDM

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja seseorang. Penilaian tidak dilakukan untuk mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan teknik analisis Kualitatif dikarenakan permasalahan yang belum jelas. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya seperti mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data (Creswell 2010:5). Alasan lain penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena ingin menganalisa secara mendalam bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Serta untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Sedangkan fokus penelitian yaitu Kantor Camat Medan Timur. Yang beralamat di Jl. HM. Said No. 1 Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20233.

3.3 Informan Penelitian

Subjek penelitian kualitatif merupakan pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian kualitatif yang dijadikan subjek penelitian sebagai sumber informasi hanyalah subjek yang dapat memberikan informasi (Nasution, 2003:32). Sumber data (subjek penelitian) yang dipilih

adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah:

- a. Informan kunci, yaitu Bapak M. Odi Anggia Batubara, S.STP selaku Camat Medan Timur Kota Medan.
- b. Informan utama, Bapak Noor Alfi Pane, AP selaku Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan.
- c. Informan tambahan, Bapak Rizal selaku Tokoh Masyarakat Kecamatan Medan Timur, dan Bapak Ramli selaku Tokoh Pemuda di Kecamatan Medan Timur dan Kasubbag Umum Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan kepada sumber data. Pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil observasi langsung di lapangan dengan mempelajari dan mengamati keadaan fisik wilayah tersebut serta melakukan wawancara kepada berbagai narasumber seperti Camat Medan Timur Kota Medan, Sekretaris Camat dan Tokoh Masyarakat, Tokoh Pemuda dan Kasubbag Umum Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. Pengumpulan Data Primer dapat diperoleh melalui beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data sehubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

2. Wawancara mendalam (*depth interview*). Wawancara mendalam adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini dilakukan dengan berulang-ulang secara intensif. Adapun alat dalam pengambilan data seperti, tape recorder, *handphone*, foto dan data yang termasuk ke dalam dokumentasi.
3. Dokumentasi. Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan lokasi penelitian (Suyanto, 2005:171).

Sedangkan data sekunder yaitu metode pengumpulan data-data yang sudah diketahui jelas sumbernya dan memiliki keterkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data-data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, internet, serta dari instansi-instansi resmi terkait seperti Kantor Camat Medan Timur yang tercakup dalam wilayah studi. Pengumpulan Data Sekunder dapat diperoleh melalui menganalisis data dan informasi untuk memperoleh suatu identifikasi di wilayah studi dan mengidentifikasi potensi dan permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Medan Timur.

3.5 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh tersebut kemudian akan disajikan secara analisis kualitatif yaitu analisis yang tidak dapat diukur baik besar atau jumlahnya dan mengutamakan kualitas data yang digunakan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk non-numerik atau data-data yang tidak dapat

diterjemahkan dalam bentuk angka tapi interpretasi dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis kualitatif yang digunakan dalam kegiatan ini adalah analisis deskriptif kualitatif, digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan penjelasan dan gambaran wilayah studi secara lengkap dan mendetail. Misalnya untuk menjelaskan keadaan demografi, keadaan sosial maupun ekonomi yang ada di Kecamatan Medan Timur, sehingga akan didapatkan gambaran, jawaban, serta kesimpulan dari pokok permasalahan yang diangkat.

Berdasarkan pernyataan di atas, analisis data dalam penelitian kualitatif sebelum peneliti memasuki lapangan yaitu dengan melakukan studi pendahuluan atau pra-penelitian untuk menentukan fokus permasalahan. Pada saat penelitian berlangsung dilapangan analisis data dilakukan secara interaktif yaitu pada saat pengumpulan data berlangsung. Maka hal ini sejalan dengan model Miles and Huberman dalam Sugiyono (2015: 246) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data (Kriyantono, 2006:58). Untuk lebih mempermudah menganalisis data maka digunakan cara (Milles dan Huberman 1988:156).

3.5.1 Reduksi Data

Merupakan pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi. Hal ini merupakan bentuk analisis yang menajam, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data seperti meliputi, meringkas. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, jika peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Untuk memperjelas data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan hasil studi dokumentasi yang ditujukan kepada informan yaitu Camat Medan Timur Kota Medan, Sekretaris Camat dan Tokoh Masyarakat, Tokoh Pemuda dan Kasubbag Umum Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

3.5.2 Penyajian Data

Proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan seperti mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema mengkategorisasikan informasi dalam kelompok yang spesifik. Tujuan penyajian data adalah sebagai dasar untuk mengadakan generalisasi dari kondisi yang bersifat khusus sehingga diperoleh kondisi yang bersifat umum. Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Penyajian data ini bertujuan memudahkan pengolahan data dan pembaca memahami data sebagai dasar pengambilan keputusan. Penyajian data

dalam sebuah tabel ataupun gambar grafik memiliki maksud tertentu, yang bermakna bahwa penyajian data dalam bentuk gambar akan lebih cepat bisa ditangkap atau dimengerti.

3.5.3 Verifikasi

Membuat kesimpulan sementara dari yang belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara diverifikasi dalam arti meninjau ulang catatan-catatan dengan maksud agar data yang diperoleh tersebut menjadi lebih valid seperti mengambil keputusan, mengidentifikasi pola, perkembangan, dan penjelasan. Untuk mendukung hasil penelitian dan mendapatkan data yang sesuai dengan karakteristik permasalahan dan tujuan penelitian diperlukan teknik verifikasi data. Untuk mendapatkan keabsahan data perlu adanya uji kredibilitas (Sugiono, 2008: 121) yang meliputi:

1. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan peneliti difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh setelah dicek ke lapangan benar atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

2. *Member check*

Adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

3. *Triangulasi*

Dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi,

proses ini ditandai dengan cara mengecek keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data sebagai pembanding yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data.

4. Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara, foto-foto.

5. *Expert opinion*

Yaitu pengecekan terakhir terhadap kesahihan temuan penelitian pada pakar yang profesional di bidang ini termasuk dengan para pembimbing. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan verifikasi data yang berupa *member check* dan *expert opinion*. Hal ini dikarenakan data-data yang diperoleh dalam penelitian tersebut langsung berasal dari sumber primer yang ditemukan oleh peneliti di lapangan baik itu dalam bentuk benda, dokumen, dan visual untuk kemudian dilakukan interpretasi dan kritikan terhadap data yang diperoleh tersebut dengan mengkonsultasikan kepada pembimbing I dan II tesis ini.

3.6 Definisi Konsep Dan Operasional

3.6.1 Konsep

a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (peralatan). Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia analisis adalah :

1. Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya dan sebagainya).
2. Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.
3. Penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat bagiannya dan sebagainya.
4. Penjabaran sesudah dikaji sebaik-baiknya.
5. Pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.

3.6.2 Operasional

Definisi operasional penilaian kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), diantaranya adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin dalam bekerja
- d. Inisiatif
- e. Tanggung Jawab

Berdasarkan indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
5. Tanggung Jawab adalah kesediaan Pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan :

1. Kinerja pegawai sudah cukup baik, walaupun belum memberikan atau berjalan dengan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis teori (Anwar Parabu Mangkunegara 2004:67) :

- a. Kualitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan masih rendah dalam hal pengurusan surat-surat prosedurnya juga masih berbelit-belit dan lambat serta tidak transparan dalam hal biaya.
- b. Kuantitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sudah cukup baik apabila kemampuan tersebut berhasil dijalankan dan diselesaikan dengan baik.
- c. Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Masyarakat ada yang merasa kecewa ketika pengurusan surat harus menunggu waktu yang lama, dan ketidakhadiran pegawai kantor menyebabkan ketidakpuasan masyarakat atas kinerja pegawai.
- d. Pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- e. Tanggung jawab pegawai terhadap seluruh aspek yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat

Medan Timur Kota Medan sudah cukup baik meskipun masih perlu ada berbagai pembenahan yang harus dilakukan.

2. Hambatan Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur

Kota Medan terdiri dari :

- a. Pelaksanaan tugas di kantor oleh para pegawai belum menunjukkan etos kerja yang tinggi, kurang disiplin dan masih melekatnya sifat ketergantungan yang tinggi terhadap pimpinan. Munculnya kebiasaan pegawai yang sering menunda pekerjaan, atau dengan kata lain lebih mementingkan urusan pribadi, hal ini dapat dilihat pada jam jam tertentu pegawai tidak berada di ruang kerjanya atau berada di luar kantor dengan urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas kantor.
- b. Kualitas pribadi dapat dikatakan masih kurang, ditunjukkan dari sikap keramah tamahan pegawai yang belum bisa menunjukkan sikap baik untuk melayani masyarakat. Karena pelayanan yang ramah tamah akan mendatangkan sikap yang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pribadi pegawai menjadi hambatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai visi organisasi.

5.2 Saran

Dalam beberapa hal kinerja pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan masih ada yang perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal. Untuk itu ada beberapa saran yang bisa diperhatikan. Yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Agar Camat memberikan sanksi yang tegas dan melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin pegawai. Serta memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang bertujuan untuk memberikan efek jera agar pegawai yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Setidaknya setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat pegawai yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.
- b. Membuat pelatihan atau Diklat kepegawaian guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga masyarakat yang dilayani bisa merasa puas. Agar dapat memberikan citra baik terhadap kinerja pegawai.
- c. Kepada para pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan diharapkan agar lebih meningkatkan kualitas kerjanya dengan lebih

menekankan pada ketetapan, ketelitian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkannya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abubakar, Rusydi. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Sayed Mahdi, ALFABETA.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arisandi, F. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Dunn, William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gajah Mada Universal Press: Yogyakarta.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Ilyas, Yaslis, 2011. *Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kountor, D. M. S, Ronny. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi & Tesis*: PPM.

- Moleong, Lexy J. 2002. *Meteorodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Dedy. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, D. Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Priyono, J dan Yasin, M. 2016. *Analisis Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industry Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)*. J. Ekonomi dan Bisnis. 1 (1):9.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor.
- Rikantika, R. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. 2010. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses & Analisis Kebijakan*. Yogyakarta: UNY.
- Selvia, Aprilyanti. 2017. *Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 68-72.
- Suyanto, Bagong. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Subarsono, A. G. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siahaan, E. & Simatupang, E. M. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Manajemen SDM*, 8. (2), 13.

Stephen P. Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Tangkilisan, Hesel, Nogi. 2003. *Evaluasi Kebijakan Publik, Penjelasan, Analisis, Dan Transformasi Pemikiran*. Yogyakarta. Balairung.

Uno, H. B. & Lamatenggo, N. 2007. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winarno, Budi. 2002. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo.

Peraturan :

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Kabupaten, Kota dan Kecamatan.

Peraturan Walikota Medan Nomor 56 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kewenangan Camat.

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi Kecamatan Medan Timur.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

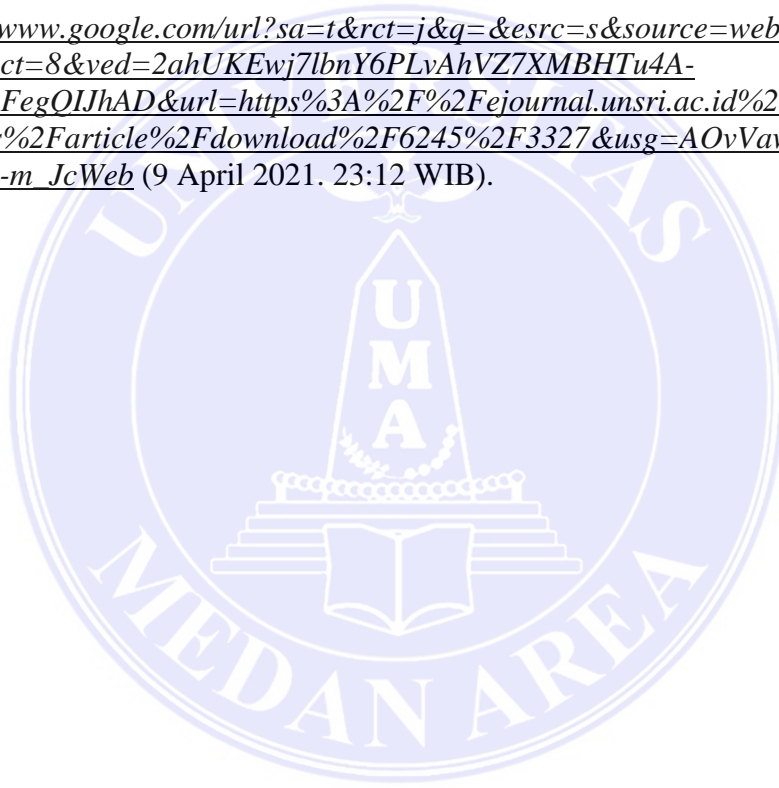
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jurnal :

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4A-QQFjACegQIKBAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.stieamkop.ac.id%2Findex.php%2Fseiko%2Farticle%2Fdownload%2F368%2F212&usg=AOvVaw3TOIRGjGnlpWZ4yu4PD3l8> (9 April 2021. 21:27 WIB).

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4A-QQFjADegQIDBAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.upi.edu%2Findex.php%2Fjpmnper%2Farticle%2Fdownload%2F3389%2F2381&usg=AOvVaw3nSyZR-giGOn5n42hAQe_C (9 April 2021. 22:28 WIB).

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj7lbnY6PLvAhVZ7XMBHTu4A-QQFjAFegQIJhAD&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsri.ac.id%2Findex.php%2Fjms%2Farticle%2Fdownload%2F6245%2F3327&usg=AOvVaw29_YdiuMmCT_w0-m_JcWeb (9 April 2021. 23:12 WIB).



Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara



Camat Medan Timur Kota Medan, Bapak M. Odi Anggia Batubara, S.STP
(13 April 2021, 10:20 WIB)



Sekretaris Camat Medan Timur Kota Medan, Bapak Noor Alfi Pane, AP
(13 April 2021, 09:12 WIB)



Tokoh Masyarakat Kecamatan Medan Timur, Bapak Rizal
(13 April 2021, 10:01 WIB)



Tokoh Pemuda Kecamatan Medan Timur, Bapak Ramli
(14 April 2021, 12:03 WIB)



Kasubbag Umum Kantor Camat Medan Timur Kota Medan, Ibu Rofinawati R. SE
(13 April 2021, 11:37 WIB)