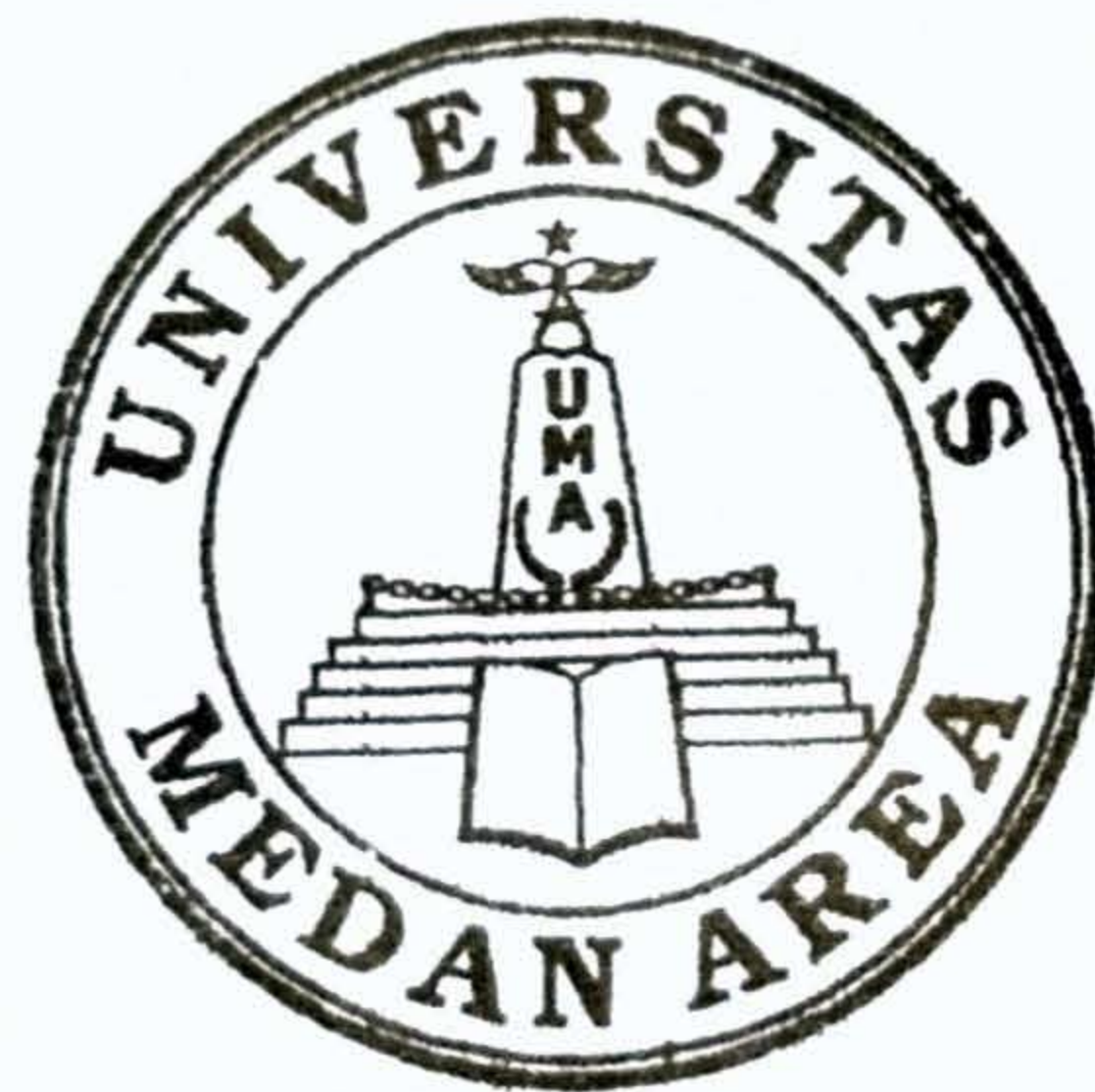


**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING
NATAL**

SKRIPSI

OLEH:

**RIZKI MAULIDA
178520082**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING
NATAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

OLEH:

RIZKI MAULIDA

178520082



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLÍTIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

Nama : Rizki Maulida

NPM : 17.852.0082


Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, M.AP


Beby Masitho Batubara, S. Sos. M.AP

Mengetahui:

Dekan Fakultas ISIPOL

Ka. Prodi Administrasi Publik


Dr. Ieri Kusmanto, MA


Nina Angelia, S.Sos, M.Si

Tanggal Lulus: 06 Juli 2021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Maulida

NPM : 178520082

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal”** sebagai syarat memperoleh gelar sarjana adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Medan, 24 Juni 2021



Rizki Maulida

NPM. 17.852.0082

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 : Rizki Maulida
NPM : 17.852.0082
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive royalty-free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengeloladalam 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.

Medan, 24 Juni 2021



Rizki
Rizki Maulida

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

Latar belakang masalah dalam skripsi ini adalah Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai belum sepenuhnya berjalan efektif. Keadaan tersebut dapat dilihat dari kurangnya tingkat kehadiran camat, tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai, kurangnya disiplin pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Camat serta hambatan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai analisis data. Sumber data dalam penelitian ini adalah Camat Panyabungan, Sekretaris Camat, Kepala Subbagian dan Masyarakat Setempat. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan trigulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai sejauh ini masih belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal ini dapat dilihat dari empat indikator yang digunakan yaitu Peran Informasional, Peran Pengambilan Keputusan dinilai sudah baik dikarenakan camat menyampaikan informasi mengenai tugas yang akan dilaksanakan pegawai dan memberikan peluang untuk menyampaikan ide atau gagasan dari pegawai. Namun dilihat dari Peran Interpersonal, Peran Pengawasan dinilai belum berjalan dengan baik dapat dilihat dari kurangnya tingkat kehadiran camat dan tidak memberikan arahan kepada pegawai.

Kata Kunci : Peran, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE ROLE OF THE SUBDISTRICT LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PANYABUNGAN SUB DISTRICT OFFICE MANDAILING NATAL

The background of the problem in this thesis is that the role of the sub-district leadership in improving employee performance has not been fully effective. This situation can be seen from the lack of attendance of the sub-district head, not providing motivation or direction to employees, lack of employee discipline and low employee responsibility at work. This study aims to determine the role of the sub-district leadership and the obstacles to the sub-district leadership in improving employee performance at the Panyabungan sub-district office, Mandailing Natal district. This study uses qualitative methods as data analysis. The sources of data in this study were the Head of the Panyabungan Sub-district, the Secretary of the Camat, the Head of the Subdivision and the Local Community. Data were collected based on data collection techniques, namely observation, interviews, documentation, and data triangulation. The results showed that the Camat's Leadership Role in Improving Employee Performance so far has not been fully effective. This can be seen from the four indicators used, including the informational role, the decision-making role is considered good. However, judging from the interpersonal role, the supervisory role is considered not entirely successful. Barriers to the Camat's Leadership Role in Improving Employee Performance at the Panyabungan Sub-district Office, Mandailing Natal Regency, are the different levels of employee education, as well as the economy that occurs in employees so that it can affect employee performance both inside and outside the Panyabungan sub-district office environment.

Keywords: Role, Leadership, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini adalah **“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan baik dari segi moral maupun material. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.eng, M.Sc MA Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Irwan Nasution, MAP selaku pembimbing I yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis menyusun skripsi ini.
4. Ibu Beby Masitho Batubara, S,Sos, M.AP selaku dosen pembimng II yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbnng penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Aisyah Oktaviani Putri, S.MAP yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan ibu dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
7. Bapak Camat beserta Pegawai Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang telah banyak membantu penulis dalam menghimpun data dan atas keramahan, kebaikan dan kerja samanya ketika penulis menghimpun data.
8. Semua informan yang telah membantu memberikan informasi yang sangat berguna dalam penelitian ini.
9. Kepada teman-teman Mahasiswa Administrasi Publik stambuk 2017 yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa.
10. Kepada semua teman-teman penulis yang sudah ikut serta berkontribusi, yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan karunia-Nya kepada kita semua dan penulis juga mengharapkan skripsi ini berguna bagi pembacanya.

Medan, 24 juni 2021
Penulis

Rizki Maulida
17.8520.082

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR BAGAN	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Peran	7
2.2. Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.2.1. Fungsi Kepemimpinan	10
2.2.2. Teori Kepemimpinan	11
2.2.3. Gaya Kepemimpinan	12
2.2.4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	14
2.3. Pengertian Peran Kepemimpinan	15
2.4. Pengertian Camat	16
2.4.1. Kewenangan Camat	16
2.5. Pengertian Kinerja	17
2.5.1. Penilaian Kinerja	20
2.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.6. Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.6.1. Karakteristik Kinerja Pegawai	25
2.6.2. Indikator Kinerja Pegawai	26
2.7. Penelitian Relevan	28
2.8. Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
3.2.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2.2. Waktu Penelitian.....	34
3.3. Informan Penelitian	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data	36

3.5. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	40
4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.1.1. Sejarah Kecamatan Panyabungan	40
4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Panyabungan	41
4.1.3. Struktur Organisasi Kecamatan Panyabungan.....	42
4.1.4. Rincian Tugas dan Fungsi Pegawai Kecamatan	43
4.1.5. Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	49
4.2. Pembahasan Penelitian	50
4.2.1. Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan.....	50
4.2.2. Faktor penghambat Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	73
Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian	75
Lampiran 2: Data Informan	79

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Bagan 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Panyabungan	39



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Waktu penelitian	31
Tabel 3.2. Data ASN menurut kepangkatan/golongan.....	44
Tabel 3.3. Data ASN menurut tingkat pendidikan.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Dokumentasi Wawancara.....	68
Data informan.....	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era reformasi ini pemimpin merupakan suatu posisi yang dibutuhkan peran sertanya dalam kehidupan sosial agar kelompok sosial tersebut dapat berjalan secara efisiensi di dalam kehidupannya. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, disamping itu juga pemimpin sebagai mobilitas penggerak mencapai tujuan organisasi dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada bawahannya.

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi. Dalam organisasi adalah tempat pegawai berkumpul bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maka dari itu semakin individu terlibat didalamnya semakin kompleks organisasi tersebut. Pelaksanaan suatu kegiatan didalam organisasi akan terdapat pelimpahan tugas dari pemimpin kepada bawahannya. Pelimpahan tugas tersebut adalah untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan maka harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai.

Kabupaten Mandailing Natal adalah salah satu Kabupaten di Sumatera Utara, Indonesia, kabupaten ini terdiri dari 23 kecamatan dan 407 desa. Adapun

jumlah penduduk sekitar 480.911 jiwa dan terdiri dari 105.004 rumah tangga. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah faktor keuangan daerah sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Panyabungan merupakan salah satu instansi pemerintahan dan memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat kesibukan yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparatur pemerintah hal ini tidak terwujud jika peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah. Camat diharapkan memberikan contoh tauladan dan juga kebijaksanaan kepada bawahannya sehingga dengan demikian akan dapat memberikan pandangan bagi bawahannya tentang penyelesaian tugas didalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut menjadi tidak terkoordinasikan dan tidak terkendali dengan baik. individu dan kelompok aan bekerja tidak teratur sehingga kinerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi sedangkan tujuan dari bawahan adalah mencapai harapan kebutuhan hidup artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut. Pemimpin hanya dapat berhasil apabila dapat menetapkan

keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan pegawai dengan tujuan pemimpin organisasi. keadaan tersebut disebabkan kinerja organisasi hanya dapat dilakukan melalui pencapaian kinerja individu pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi.

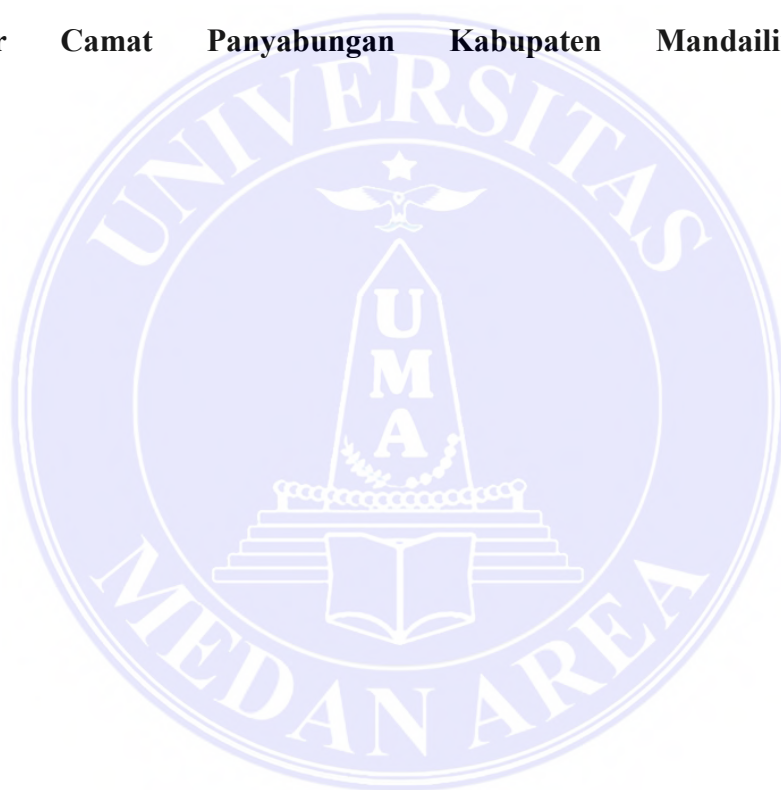
Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatakan bupati/walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) pada tingkat kecamatan melimpahkan pelaksanaannya kepada camat. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, Prakarsa, Perencanaan, Pelaksanaan, maupun pengawasan sehingga diperoleh kinerja pemerintahan yang baik. Berdasarkan UUD 1945 dan perubahannya berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri No. 158 tahun 2004 tentang pedoman organisasi pemerintahan di wilayah kerjanya, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota.

Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan penelitian bahwa kurangnya tingkat kehadiran camat dan tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan,

Kemudian pegawai belum mampu melaksanakan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya, disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih rendah.

Untuk mengetahui secara jelas tentang permasalahan diatas membutuhkan suatu penelitian yang akurat. Hal ini yang memotivasi penelitian untuk memilih masalah ini dengan merumuskan judul sebagai berikut:

“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal”.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apa sajakah faktor penghambat kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan di bahas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan, dalam kajian administrasi publik, khususnya tentang peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kepustakaan bagi jurusan Administrasi Publik.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kontribusi bagi pemerintah daerah khususnya camat dalam meningkatkan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Peran

Peran adalah sikap atau tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang memiliki kedudukan atau status tertentu terhadap suatu peristiwa yang saling tergantung satu sama lain sesuai dengan pola pergaulan hidupnya untuk menentukan apa yang dilakukan kepada masyarakat dan serta kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya, sehingga membuat seseorang menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang dikelompoknya.

Menurut (Soerjono Soekanto 2002:243) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status) Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Menurut (Taneko 2003:23) peran adalah kegiatan organisasi yang berkaitan dengan menjalankan tujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Peran ditunjukkan pada hal yang sifat komplektif dalam masyarakat seperti himpunan atau organisasi, berarti perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh organisasi yang berkedudukan dalam sebuah masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soerjono Soekanto (2002:243)

Mencakup tiga hal penting yaitu:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dimensi yang melekat pada peran sebagaimana yang dikemukakan Hardjanto (2002:24) maka dapat dioperasionalkan sebagai berikut :

1. *Equality* (kesetaraan)

Salah satu dimensi yang melekat pada peran yaitu kesetaraan. Pengertian kesetaraan sebagaimana yang dikemukakan Hardjanto (2002:24) yaitu “Dimensi pejabat pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat terlibat dalam proses penentuan kebijakan dalam hal ini pembuatan kebijakan”.

2. *Consensus Orientation* (kesepakatan bersama)

Dimana kedua yang melekat pada peran yaitu Consensus Orientation (kesepakatan bersama) pengertian Consensus Orientasi (kesepakatan bersama) sebagaimana yang dikemukakan Hardjanto (2002:24) yaitu: “kesepakatan bersama menjadi penting bagi perangkat pemerintah dengan mengedepankan kebijakan berdasarkan prioritas kebutuhan”.

3. *Participation* (partisipasi)

Dimensi ketiga yang melekat pada peran yaitu *Participation* (partisipasi). Pengertian *Participation* (partisipasi) sebagaimana yang dikemukakan Hardjanto (2002:24) yaitu: Meningkatkan pemberdayaan masyarakat di dalam pembangunan fisik maupun non-fisik (karakter).

4. *Responsiveness*

Dimensi keempat yang melekat pada peran yaitu *Responsiveness*, pengertian *responsiveness* sebagaimana yang dikemukakan Hardjanto (2002:24) yaitu: “Segala bentuk kebijakan yang telah disepakati direspon secara bersama baik oleh pemerintah, maupun oleh masyarakat melalui LPMK”.

2.2. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *Leadership* berasal dari kata dasar *pimpin* yang merupakan bimbingan atau tuntutan. Dari kata *pimpin* lahirlah kata kerja *memimpin*, *membimbing*, dan *menuntun*. Kepemimpinan adalah suatu bidang riset dan juga keterampilan praktis yang menghasilkan kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, maupun seluruh organisasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan bahwa pemimpin sebagai salah satu sumber penting dalam suatu organisasi untuk dapat menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses yang dapat mempengaruhi setiap individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dengan secara kemauan tersendiri. Berkaitan dengan kesediaan masing masing individu untuk mengikuti keinginan pimpinan, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa

kekuatan (kekuasaan) yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Menurut (Daniel 2013:17) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (syafarudin, 2012:47) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan dengan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerja sama. Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sikap, karakter atau cara seseorang dalam melakukan upaya mendorong dan membina setiap individu atau kelompok untuk dapat menghasilkan kerja sama, komitmen dan ketaatan melaksanakan seluruh kegiatan dengan baik dan efektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah diterapkan.

2.2.1. Fungsi Kepemimpinan

Suatu kepemimpinan akan efektif jika dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Secara umum fungsi dari kepemimpinan berkaitan langsung dengan situasi sosial dan kehidupan kelompok organisasi masing-masing. Hal ini mengisaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan diluar situasi tersebut. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi pemimpin untuk dapat mewujudkan situasi sosial yang akan dikembangkan oleh kepemimpinan.

Menurut Wahyosumidjo (2012:38) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang sangat besar dalam pencapaian tujuan serta mengembangkan sebuah organisasi. setiap fungsi kepemimpinan dianggap sebuah usaha terpenting untuk mengatur serta menyeimbangkan jalannya sebuah organisasi.

Menurut Harbani (2010:21) fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin sebagai penentu arah, yaitu seorang pemimpin mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi.
- b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, hal ini dimaksudkan pimpinan harus mampu melakukan usaha mengkoordinasikan seluruh anggota dan mewakili anggota tersebut dalam melakukan koordinasi dengan pihak luar dalam meningkatkan kerja organisasi.
- c. Pemimpin sebagai komunikator, hal ini bertujuan untuk memberikan komunikasi baik di dalam pihak organisasi maupun ke pihak luar organisasi sebagai mengembangkan organisasi.
- d. Pemimpin sebagai mediator. Mediator merupakan sebuah wadah yang diperlukan dalam mengatasi dan menyelesaikan suatu kondisi atau masalah. pemimpin diharapkan mampu melakukan mediasi baik dalam mengambil suatu keputusan untuk mencapai organisasi.

2.2.2. Teori Kepemimpinan

Menurut (Vietzal Rivai 2005:2) mengemukakan ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori tersebut antara lain adalah:

a. Teori Sifat

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sifat merupakan tumpuan dan modal dasar untuk memberikan energy dalam kepemimpinannya. Pemimpin dapat mencapai efektifitas dengan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki.

b. Teori Perilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa kegiatan bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut.

2.2.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Suganda, gaya kepemimpinan atau bentuk-bentuk kepemimpinan yang umum adalah:

a. Kepemimpinan otokritas

Pada cara memimpin yang bersifat otokritas, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pimpinan sendiri. Sedangkan didalam cara memimpinya, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap bawahannya agar dapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif. Bila mempengaruhi bawahan dan mendorong bawahan untuk bekerja didasarkan kepada ketakutan atau menakut-nakuti bawahan, ancaman dan ketakutan, maka dapat dikatakan

pemimpin ini melaksanakan kepemimpinan yang negarifik. Sedangkan bila tindakannya didasarkan pada pemberian intensif dan hadiah atau ganjaran, maka pemimpin tersebut menggunakan kepemimpinan yang positif.

b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, nilai ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan bebas

Salah cara memimpin yang merupakan lawan dari jenis otokratis adalah kepemimpinan bebas. Dengan cara ini seorang pemimpin akan meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada para bawahan. Pemimpin hanya sedikit atau hampir sama sekali tidak memberikan pengarahan, Para bawahan diberikan kebebasan sepenuhnya.

d. Kepemimpinan persuasive

kepemimpinan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan Perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

e. Kepemimpinan motivatif

Yaitu kepemimpinan dapat menyampaikan informasi mengenai isi-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat

dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

2.2.4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2008:324) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroic atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pimpinan mereka.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

d. Gaya kepemimpinan visioner

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasi visi dan realistik, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.3. Pengertian Peran Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2012:66) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal

Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan symbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional

Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi, Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat.

3. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

4. Peran Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi

suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi peran pekerjanya.

2.4. Pengertian Camat

Camat merupakan kepemimpinan kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada dibawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.

Camat diangkat oleh bupati atau walikota atas usul sekretaris daerah. Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota untuk menangani urusan otonomi daerah.

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam peraturan perundang-undangan Nomor 19 Tahun 2008. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh camat.

2.4.1. Kewenangan Camat

Camat melaksanakan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, meliputi aspek:

- a) Perizinan
- b) Rekomendasi
- c) Koordinasi

- d) Pembinaan
- e) Pengawasan
- f) Fasilitas
- g) Penerapan
- h) Penyelenggaraan

Pelaksanaan kewenangan camat sebagaimana tersebut mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup kecamatan sesuai peraturan perundang. Pelimpahan sebagian wewenang bupati/wali kota kepada camat sebagaimana dimaksud di atas dilakukan berdasarkan kriteria kriteria eksternalitas, dan efisiensi.

2.5. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang terpopuler didalam manajemen yang mana kinerja didefinisikan dengan istilah kerja, prestasi kerja, dan performance. Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut:

- a) Sesuatu yang dicapai
- b) Prestasi yang diperlihatkan
- c) Kemampuan kerja

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi .

Menurut gomes (2003:143) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas

serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja menjadi cermin kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Suatu organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkin karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. dengan perkataan lain bila kinerja baik maka kemungkinan besar organisasi atau perusahaan juga baik. Kinerja seorang

pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, dimulai dengan menentukan tolak ukur kinerja terdapat beberapa syarat tolak ukur yang baik, yaitu:

- a) Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen, stabilitas dan konsistensi. Stabilitas bahwa pengukuran yang dilakukan padawaktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang serupa. Konsistensi menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira kira sama.
- b) Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka. Salh satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi. jika tolak ukur yang digunakan memberikan hasil identik pada semua orang maka kriteria tersebut tidak berguna lagi distribusi pengupahan maupun menilai kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.
- c) Tolak ukur yang baik harus sensitive terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.

- d) Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Miner dalam sutrisno (2010:172) mengemukakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berupa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan beberapa aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah diterapkan oleh organisasi. maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

1.5.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi pegawai saat ini dan atau dimasa lalu relative terhadap kinerjanya. Menurut Deissler dalam Riani (2011:101) mengemukakan bahwa penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan penaseela juga memberikan karyawan umpan balik pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap manusia sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi.

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan diajukan untuk dikembangkan. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

1.5.2. Tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Kepemimpinan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
2. Kepemimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk menaikkan gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti mutasi dan rotasi pekerjaan
 - b) Promosi, kenaikan jabatan
 - c) Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan rtos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan suoervisor rencana karier selanjutnya.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kinerja keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, dan keputusan perencanaan sukses.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif.
17. dalam rangka memperbaiki kinerja.
18. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi SDM.
19. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

2.6. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang harus tercapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku

organisasi. salah satunya kegiatan yang paling lazim dilakukan organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan peranan dalam organisasi.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi.

Pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat musanef yang mengatakan bahwa pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta. Dari defenisi diatas bahwa ditarik kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja. menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan sebagai pelaksana pekerjaan alat-alat organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang digunakan dengan percuma terbuang sehingga pekerjaan tidak efektif.

Ada dua pengertian tentang pegawai negeri menurut Undang-Undang pokok kepegawaian yaitu:

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan

undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan, yang digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Anwar (2005:9) mengatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (Rosyida 2010:11) mengatakan kinerja pegawai atau defisi kinerja atau kelompok atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.6.1. Karakteristik Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri

pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan kedepan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan

2.6.2. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasikan melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti 2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Comunication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah ini untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pagedan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptness*)

Yaitu berkaitan dngan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan faktor kemampuan yang data dikembangkan.

e. Komunikasi (*Comunication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang semakin harmonis

dianatra pera pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek kealitan pekerjaan, ketetapan waktu, inisitif, kemampuan komunikasi.

1.7. Penelitian Relavan

Penelitian tentang pimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai telah dilakukan oleh banyak peneliti. Adapun penelitiaan-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian jurnal Hardiyanti (2015)

Dalam penelitian berjudul “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi pada Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara”. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi di Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan indikasi baik. hal ini terlihat dari berbagai indikatornya yaitu secara produktivitas aparatur yang sudah tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kerja sama yang dilakukan, secara responsivitas kepemimpinan camat telah mendengarkan keluhan dari pegawai maupun masyarakat, secara responsibilitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan camat dan pegawai telah menjalankan tugas pokoknya, akuntabilitas dalam melakukan tugas serta memberikan informasi kepada pegawai dan masyarakat telah dilakukan seperti menyampaikan apa saja yang dibutuhkan.

Keterkaitan penelitian dengan hasil penelitian Hardiyanti adalah fokus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat serta metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian.

2. Penelitian jurnal Reni Puji Lestasi, Dkk (2012)

Dalam penelitiannya berjudul “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Kota Kediri”. Adapun hasil penelitiannya adalah Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Kota Kediri sudah cukup baik, dapat dilihat dari partisipasi pengambilan keputusan oleh pemimpin melibatkan bawahan atau tidak, Pedelegasian wewenang yaitu pelimpahan wewenang sepenuhnya dari pimpinan ke bawahan, pengawasan kerja yang dilakukan oleh camat terhadap pegawai telah dilakukan dengan baik secara interal dan insidental, komunikasi yang dilakukan camat terhadap bawahan selaku pimpinan menciptakan suasana keakraban terhadap bawahan.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Reni Puji Lestasi, Dkk adalah focus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat, metode penelitian yang digunakan, sedangkan yang membedakannya adalah lokasi penelitian serta hasil penelitian.

2. Penelitian jurnal Hendro (2016)

Dalam penelitiannya berjudul “Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau”. Adapun hasil penelitiannya adalah Peranan

Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau masih belum berjalan dengan maksimal dapat dilihat dari dalam pelayanan yang sudah diberikan oleh pegawai kepada masyarakat belum efektif dan efisien. Hal ini dapat dikarenakan masih adanya sebagian dari pegawai (SDM) di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau yang tidak mampu dalam mengoperasikan komputer dengan baik.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Hendro adalah focus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat serta metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian.

2.8. Kerangka Pemikiran

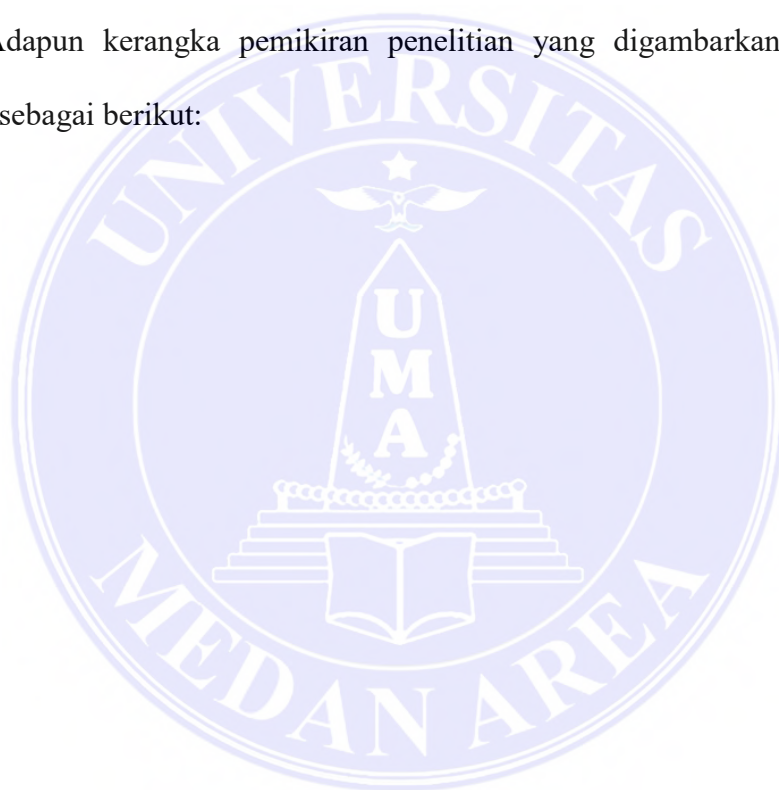
Kerangka berfikir adalah sintesa dari berbagai teori dan hasil penelitian yang menunjukkan lingkup satu variabel atau lebih yang diteliti, perbandingan nilai satu variabel atau lebih pada sampel atau waktu yang berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan pengaruh antar variabel pada sampel yang berbeda dan bentuk hubungan struktural.

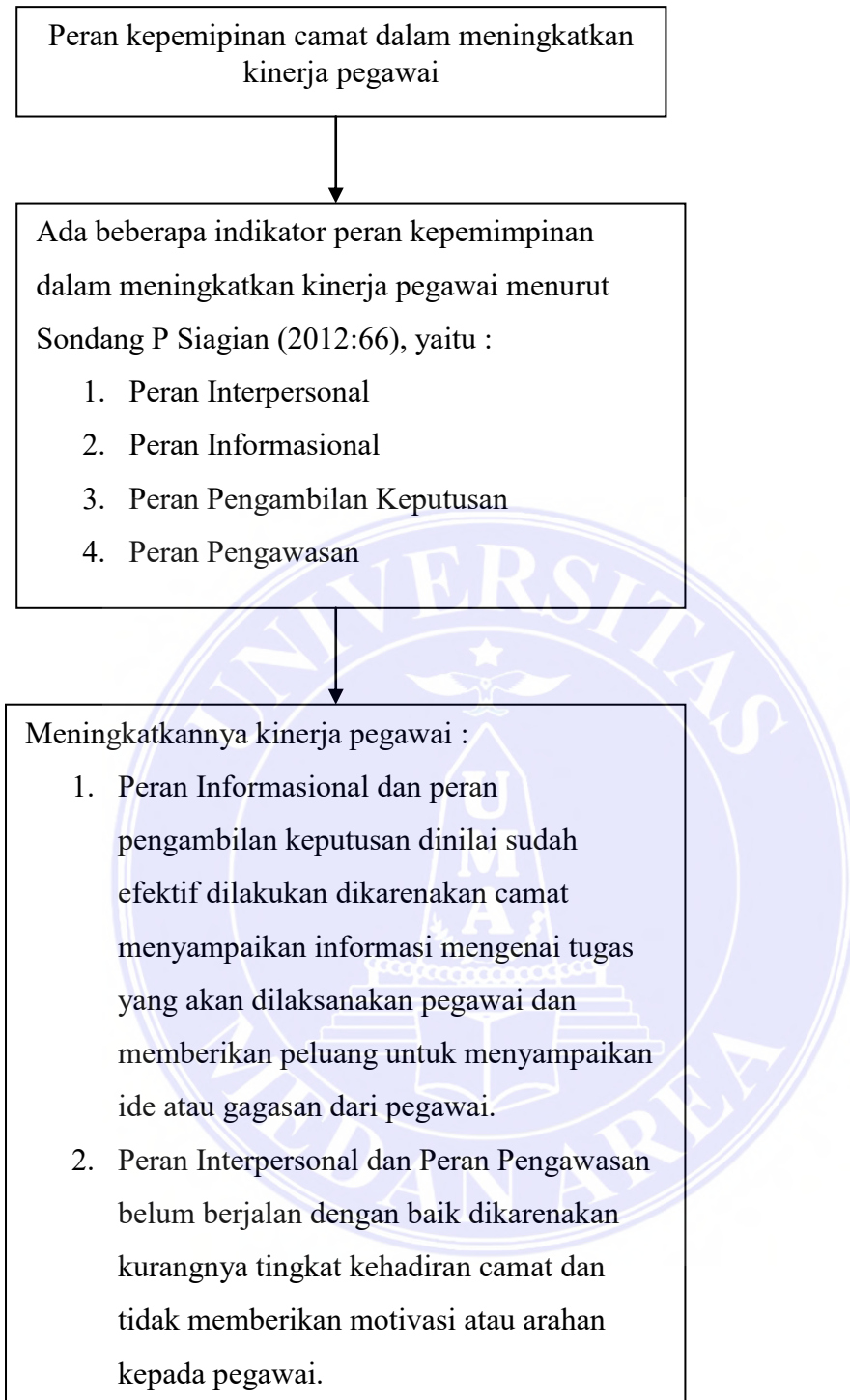
Kerangka berpikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan ilmuwan adalah alur-alur pemikirannya harus logis dalam membangun suatu pemikiran agar dapat membuahkan kesimpulan hipotesis.

Menurut Muhammad (2009:75) kerangka berfikir adalah gambaran mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis.

Menurut widayat dan Amirullah (dalam Ismail, 2019:125) kerangka berpikir atau juga disebut kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:





Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk mencari jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan tersebut memerlukan jawaban bersifat deskriptif yang menggambarkan fakta-fakta tentang masalah-masalah yang di selidiki sebagaimana adanya interpretasi secara rasional dari berbagai temuan dilapangan sekaligus menganalisis semua keadaan dilokasi penelitian. Dengan demikian untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang diambil dan sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang dianggap tepat adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis data kualitatif.

Menurut Sugiyono (2010:17) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif.

Menurut Sudjarwo (2010: 203) penelitian kualitatif harus memiliki prinsip yaitu peneliti yang harus menjadi partisipasi yang aktif bersama obyek yang diteliti, disiplin diharapkan peneliti mampu melihat sesuatu fenomena dilapangan secara structural dan fungsional.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan pada tempat yang dijadikan objek penelitian, dan merupakan hal yang terpenting dalam melakukan sebuah penelitian. Pada penelitian ini penulis memilih lokasi di Kantor Camat Panyabungan, Jl. Merdeka No.133, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara.

1.2.2. Waktu Penelitian

Penyusunan skripsi ini penulis melaksanakan penelitian secara bertahap hingga selesai penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2020	nov 2020	Des 2020	Jan 2020	feb 2021	Mar 2021	Apr 2021
1.	Penyusunan Proposal							
2.	Seminar proposal							
4.	Pengambilan Data							
5.	Penyusunan skripsi							
6.	Seminar hasil							
8.	Sidang meja hijau							

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

3. 3. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat di peroleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pertanyaan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut. Informan penelitian adalah sesuatu baikorang, benda maupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaanya diteliti. Menurut Bagong Suyanto (2005:172) informan penelitian meliputi beberapa macam, yaitu :

a. Informan Kunci

Informan kunci (key informan) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan kunci adalah Bapak Drs. H. Mhd Idris Batubara Selaku Camat di Kantor Kecamatan Panyabungan.

b. Informan Utama

Informan utama merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi informan utama adalah Bapak Pajar S.H Selaku Sekretaris Camat.

c. Informan Tambahan

Informasi tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah : Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Program dan Keuangan, Kasi Pemerintahan, Kasi Keamanan dan Ketertiban, Kasi Ekonomi Pembangunan, Masyarakat Setempat.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:308) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan triangulasi data.

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

b. Interview (Wawancara)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:317) wawancara didefinisikan sebagai berikut, “ *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Artinya wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*) ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

d. Triangulasi Data

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kreadibilitas/validitas) dan konsistensi (realibilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data. Menurut Sugiyono (2014:83) triangulasi data adalah sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber.

Berdasarkan pengumpulan data ini, peneliti memakai triangulasi dengan tujuan untuk menggali kebenaran informasi tertentu dengan berbagai sumber untuk memperoleh data. Selain menggunakan wawancara dan observasi peneliti juga menggunakan dokumen tertulis, catatan pribadi, catatan resmi sehingga menghasilkan bukti atau data yang berbeda. Adapun triangulasi data dalam penelitian ini akan membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Selain itu juga peneliti bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek informasi tersebut.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:336) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.

Menurut Sugiyono (2015:336) menyatakan analisis mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan

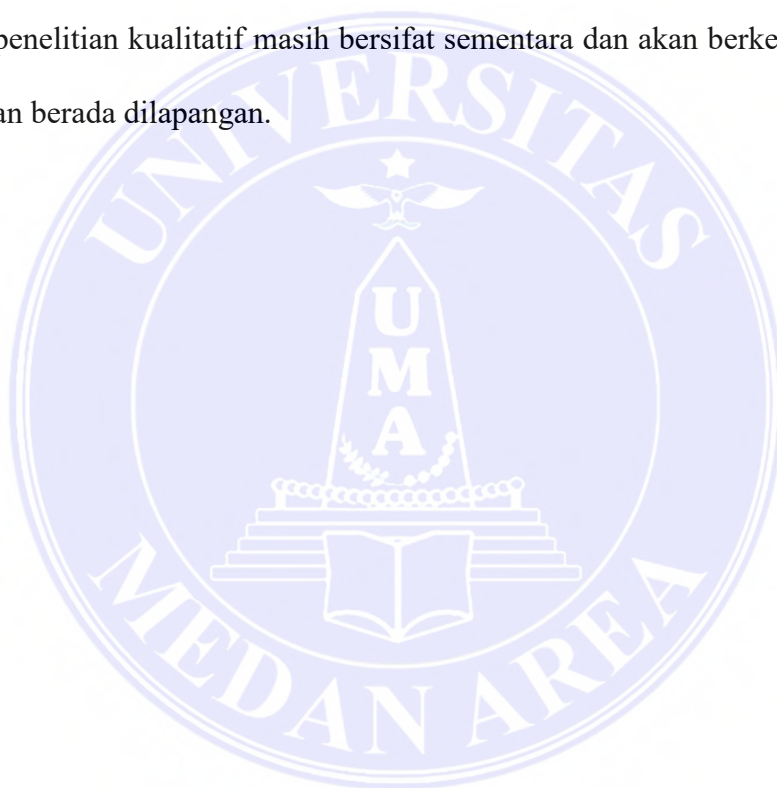
berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah Model *Miles dan Huberman*.

- a. Pengumpulan Data (*Data Collection*) merupakan tahapan untuk menerima data dan informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi.
- b. Reduksi Data (*Data Reduction*) merupakan tahapan untuk merakum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam tahap reduksi ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
- c. Penyajian Data (*Data Display*) Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. *Miles dan Huberman* (1984) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” Artinya, yang paling sering untuk menyajikan data kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*) Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak

ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data.

Dengan demikian, kesimpulan yang dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penulis maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.
 - a. Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari indikator peran interpersonal dinilai masih kurang baik. Terbukti dari keluhan masyarakat mengenai kurangnya tingkat kehadiran camat, tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai sehingga pegawai tidak efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
 - b. Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari indikator peran informasional dinilai sudah baik. Terbukti bahwa camat efektif dalam menyampaikan informasi mengenai tugas yang akan dilaksanakan oleh pegawai.
 - c. Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari peran pengambilan keputusan dinilai sudah cukup baik. hal ini dikarenakan pimpinan camat melibatkan seluruh pegawai untuk mengikuti forum rapat yang akan dilaksanakan, dan pimpinan camat memberi peluang untuk memberi ide atau gagasan dari masing-masing pegawai.
 - d. Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dilihat dari indikator peran pengawasan dapat dikatakan kurang baik. Terbukti

dari keluhan masyarakat mengenai tingkat kehadiran camat dan pegawai, keramahan pegawai dalam memberikan pelayanan. Hal ini disebabkan lemahnya pengawasan yang dilakukan camat pada kantor kecamatan panyabungan.

2. Hambatan Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

- a. Hambatan yang bersifat internal yaitu tingkat pendidikan pegawai yang berbeda-beda.
- b. Hambatan yang bersifat eksternal disebabkan oleh adanya masalah ekonomi pada pegawai. Kondisi ekonomi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kehidupan pegawai baik itu didalam atau diluar lingkungan kantor camat panyabungan.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Kabupten Mandailing Natal. Penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan oleh camat lebih ditingkatkan, mengingat bahwa fungsi pengawasan menjadi hal yang sangat penting bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Camat memberikan reward kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dicapai.
- c. Keramahan dan kedisiplinan perlu ditingkatkan sehingga penilaian kinerja camat dan pegawai tidak buruk dimata masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Daniel, 2013. *Kepemimpinan Temporer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hardjanto, Imam. 2002. *Teori Manajemen Publik*, Bahan Ajar FIA UB. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riani, A.L. (2011). *Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbin, Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi : Kontroversi, aplikasi, edisi bahasa Indonesia*, jilid 2 penerbit pt. prehellindo, Jakarta.
- Sondang P Siagian, (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Syafaruddin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Jakarta.
- Soekanto, Soejono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Syafarudin, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi, Cetakan I*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Susilo Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- (2007), *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Yamin, Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung.

Veithzal Rivai, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT
Grafindo.

Skripsi dan Jurnal:

Syamsu Alam, 2017, "*Analisis Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor Camat Sambutan Kota Samarinda*". Jurnal administrasi Publik Reform, Vol.No.4, 178-179.

Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, Abdullah Said 2017, "*Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri*". Skripsi. Universitas Briwijaya.

Muhammad Arifin Abd.Kadir, 2018, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa*". Jurnal Noken Ilmu Sosial 3(1)37 Doi:10.33506/jn.v3i1.86.

Mohammad Ulul Ilmi. (2016). "*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*". Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik vol 4, Nomor 3, September 2016.

Peraturan dan Perundang-Undang Lainnya:

Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 47 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Kecamatan.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 66 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah.

Rencana Kerja Perubahan Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal 2017.

Internet:

<https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikuma/article/view/886> Diakses pada tanggal 18 Desember 2020.

<https://thoipilusainakwordpresscom.cdn.ampproject.org/v/s/wordpress.com/20> Diakses pada tanggal 30 Desember 2020.

<https://garuda.ristekdikti.go.id/artcle.php?article=1024320&val=56&title=PERA> Diakses pada tanggal 2 Januari 2021.

<https://repository.uinsu.ac.id/5465/1/SKRIPSI%20CANDRA%20LADIANTO%20097> Diakses pada tanggal 6 Januari.

<https://madina.go.id> Diakses pada tanggal 10 Januari 2021.

LAMPIRAN

Gambar 1

Informan kunci
Camat Panyabungan yaitu bapak Drs. H. Mhd Indris Batubara



Gambar 2

Informan utama
Sekretariat camat Panyabungan bapak Pajar S.H



Gambar 3

Informan Tambahan
Kepala Seksi Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Panyabungan
Yaitu Ibu Aisyah Nasution S.Sos



Gambar 4

Informan Tambahan
Kepala seksi Pemerintahan Ibu Sanorah Nasution S.Sos



Gambar 5

**Informan Tambahan
Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan ibu Zainap Nasution S.Si**



Gambar 6

**Informan Tambahan
Kepala Seksi Rantip Bapak Parluhutan Henda**



Gambar 7

Informan Tambahan Kasub Prgram & Keuangan



DATA INFORMAN

1. Informan Kunci

Nama : Drs. H. Mhd Idris Batubara
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 46 Tahun
Jabatan : Camat

2. Informan Utama

Nama : Pajar S.H
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 44 Tahun
Jabatan : sekretariat

3. Informan Tambahan

Nama : Sanorah Nasution, S.Sos
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 42 Tahun
Jabatan : Seksi Pemerintahan

4. Informan Tambahan

Nama : Muhammad Gaozali Lubis S.Hi
Jenis kelamin : Laki-laki
Usia : 44 Tahun
Jabatan : Seksi Program dan Keuangan

5. Informan Tambahan

Nama : Aisyah Nasution S.Sos
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 39 Tahun
Jabatan : Kasi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

6. Informan Tambahan

Nama : Zainab Nasution
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 43 Tahun
Jabatan : Seksi Ekonomi Pembangunan

7. Informan Tambahan

Nama : Parluhutan Henda SE
Jenis kelamin : Laki-laki

Usia : 41 Tahun
Jabatan : Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

8. Informan Tambahan Masyarakat

Nama : Basid Nasution
Jenis kelamin : Laki-laki
Usia : 41 Tahun

9. Informan Tambahan Masyarakat

Nama : Zunairah
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 35 Tahun