

**STRATEGI CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DELI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

NADILA RAHMADITYA

18.851.0029



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

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 1/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/22

**STRATEGI CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DELI
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

NADILA RAHMADITYA

18.851.0029

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

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 1/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

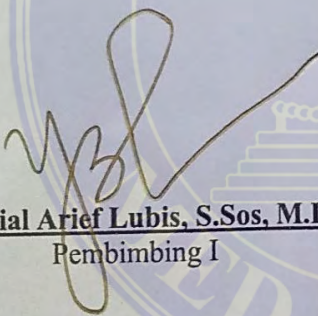
Judul Penelitian : Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli, Kota Medan

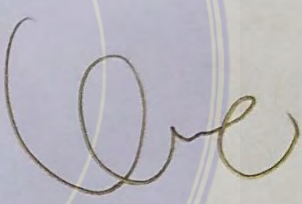
Nama Mahasiswa : Nadila Rahmaditya

NPM : 18.851.0029

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

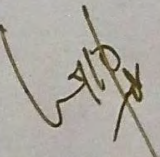

Yurial Arief Lubis, S.Sos, M.IP
Pembimbing I


Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP
Pembimbing II

Mengetahui



Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si
Dekan Fakultas ISIPOL


Dr. Novita Wulandari, S.ST, M.Si
Ka. Prodi Ilmu Pemerintahan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 07 Oktober 2022



Nadila Rahmaditya
NPM. 18.851.0029

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

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

Nama : Nadila Rahmaditya
NPM : 18.851.0029
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya berjudul :

“STRATEGI CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DELI KOTA MEDAN”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 07 Oktober 2022


Nadila Rahmaditya
NPM. 18.851.0029

ABSTRAK

STRATEGI CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DELI KOTA MEDAN

Skripsi ini bertujuan ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan ingin mengetahui kendala yang dihadapi oleh Camat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif, dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini, yaitu Camat, Sekretaris Camat, Kasi Sub Bagian Umum, Kepala Seksi Tata Pemerintahan, dan masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang diamanatkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, hanya saja masih perlu untuk mempertahankan supaya tetap terus berlangsung dengan baik. karena masih ada pegawai yang masih melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi pelanggaran pada saat proses kerja. Kendala yang di hadapi yaitu masih ada kendala dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak mau dibina, tidak disiplin, dan masih rendah tingkat pendidikan pegawai, ada beberapa teguran dan perbaikan aktivitas kerja yang disampaikan tetapi tidak diperbaiki segera sehingga hal yang menjadi kendala bisa menyulitkan untuk melakukan peningkatan kerja. Sementara itu, kendala yang dihadapi oleh Camat juga ialah masih rendahnya tingkat pendidikan.

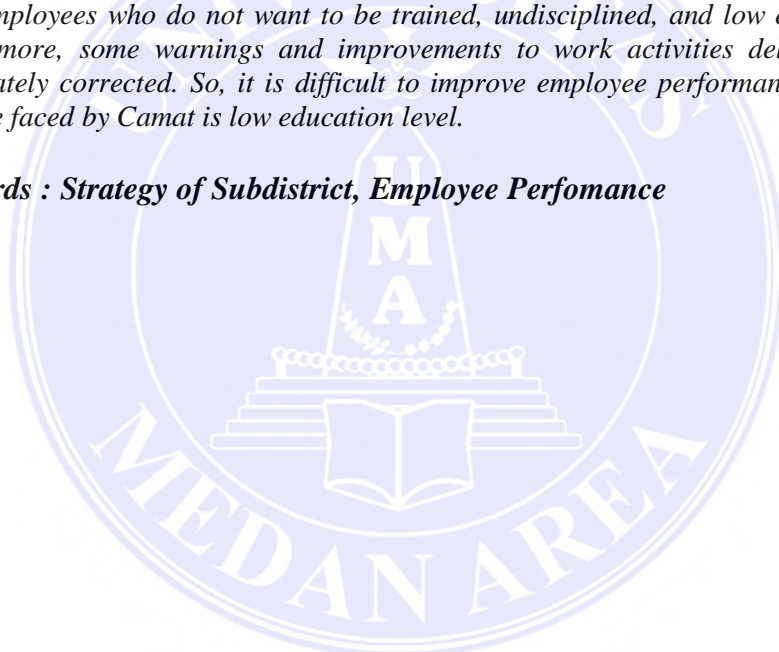
Kata Kunci : Strategi Camat, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

STRATEGY OF SUBDISTRICT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCCE IN MEDAN DELI DISRTICT OFFICE MEDAN CITY

The study aimed to determine the employee performance and obstacles faced by Camat in improving employee performance at Deli Medan Sub-district Office, Medan. It used a qualitative research method with a descriptive approach. In addition, the data collection was through interviews, observation, and documentation. The informants were Sub-district Head or known Camat, the Secretary, Head of Sub-division of General Section, Head of Governance Section, and public. The result and conclusion indicate that it has been done properly in accordance with Law of Republic Indonesia Number 23 of 2014. However, it is necessary to maintain in order to continue well since some employees still make mistakes and get penalty for violence during working. The obstacles occur because there are still some employees who do not want to be trained, undisciplined, and low education level. Furthermore, some warnings and improvements to work activities delivered are not immediately corrected. So, it is difficult to improve employee performance. Meanwhile, obstacle faced by Camat is low education level.

Keywords : Strategy of Subdistrict, Employee Perfomance



RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi ini bernama Nadila Rahmaditya, lahir di Kota Medan Kecamatan Medan Deli Kelurahan Mabar Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Agustus 2000. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Rudi Hartono dan Jamilah.

Pada tahun 2018, penulis lulus dari SMA Negeri 3 Medan dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan di tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Selama aktif dalam kegiatan perkuliahan, penulis juga aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Penulis terlibat secara aktif di Ikatan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan (Ikamita) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area periode 2019 – 2020 sebagai anggota bidang Diskusi Dan Penalaran, selanjutnya pada organisasi yang sama penulis diamanahkan sebagai Ketua Umum masa bakti tahun 2021 – 2022. Selain itu penulis turut terlibat dalam organisasi pergerakan hijau hitam, yaitu Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Universitas Medan Area sebagai Sekretaris Umum Bidang Pemberdayaan Perempuan, dan Sekretaris Umum Kohati pada periode 2021 – 2022.

Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, tepatnya pada Bagian Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) Provinsi Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa hambatan yang begitu berat. Skripsi ini berhasil diselesaikan dengan judul **“Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli, Kota Medan”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkap tugas dan memenuhi persyaratan guna menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara materiil maupun moriil, maka untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

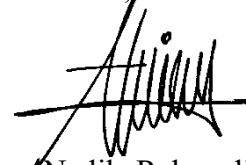
1. Kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berjuang dan memberikan do'a serta dukungan penuh kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Novita Wulandari, S.ST, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
5. Bapak Yurial Arief Lubis, S.Sos, M.IP selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak saran sehingga penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Fahrul Azmi, S.Sos, M.AP selaku sekretaris, yang telah memberikan saran dan tanggapan dalam skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu dan informasi dalam mengajarkan materi perkuliahan.
9. Terimakasih kepada M. Fernanda Saputra yang telah membantu dan memberi semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Bg Riski, Ihda, Rifa, Imelda, Dodi, Wahyu, Diki, Faizal, Dira, dan Intan telah membantu dan memberi semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabatku Elsa, Lia, dan Ajeng yang telah memberikan semangat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman stambuk 2018 prodi Ilmu Pemerintahan yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis, dan selama kurang lebih empat tahun bersama menerima pembelajaran dari Bapak/Ibu Dosen dan banyak suka duka juga kita jalani bersama.
13. Seluruh adinda stambuk 2019 prodi Ilmu Pemerintahan yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
14. Seluruh adinda stambuk 2020 prodi Ilmu Pemerintahan yang saat ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

15. Kepada adinda stambuk 2021 prodi Ilmu Pemerintahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
16. Kepada kawan-kawan kepengurusan IKAMITA FISIP UMA Periode 2021-2022 yang sama-sama berjuang dengan penulis baik dalam keadaan senang maupun susah.
17. Seluruh teman sejawat yang berhimpun dalam organisasi yaitu Himpunan Mahasiswa Islam yang telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis agar dapat menyelesaikan tulisan ini.
18. Kepada Senior atau Alumni yang banyak membantu penulis dalam mencari referensi serta banyak juga berbagi ilmu atau bertukar pikiran dengan penulis,
19. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
20. Rekan-rekan se-almamater

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran maupun kritik serta motivasi yang membangun agar dapat menjadi lebih baik lagi sehingga dapat bermanfaat bagi setiap pembaca.

Medan, 07 Oktober 2022

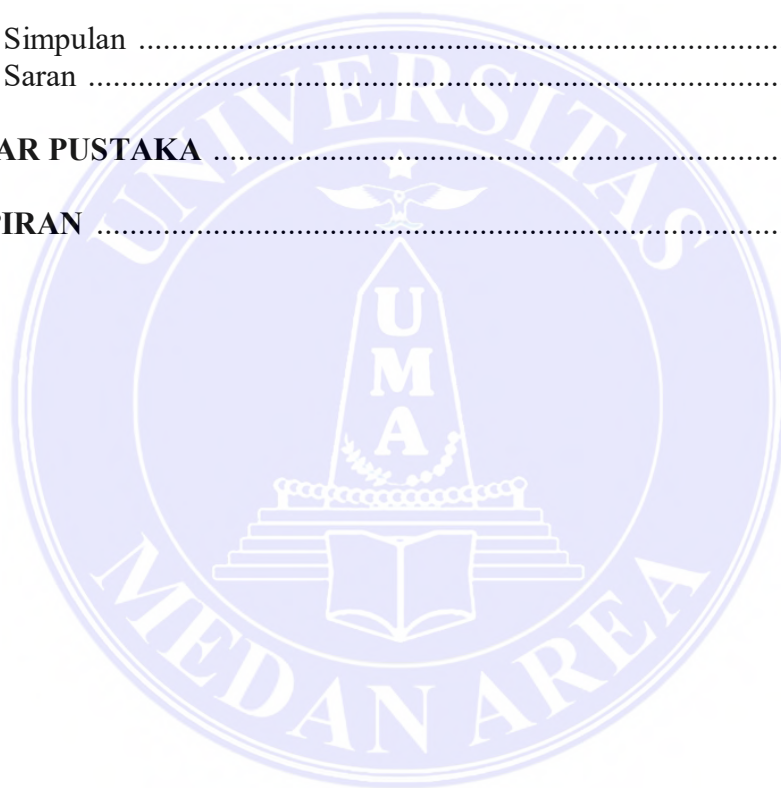


Nadila Rahmaditya
18.851.0029

DAFTAR ISI

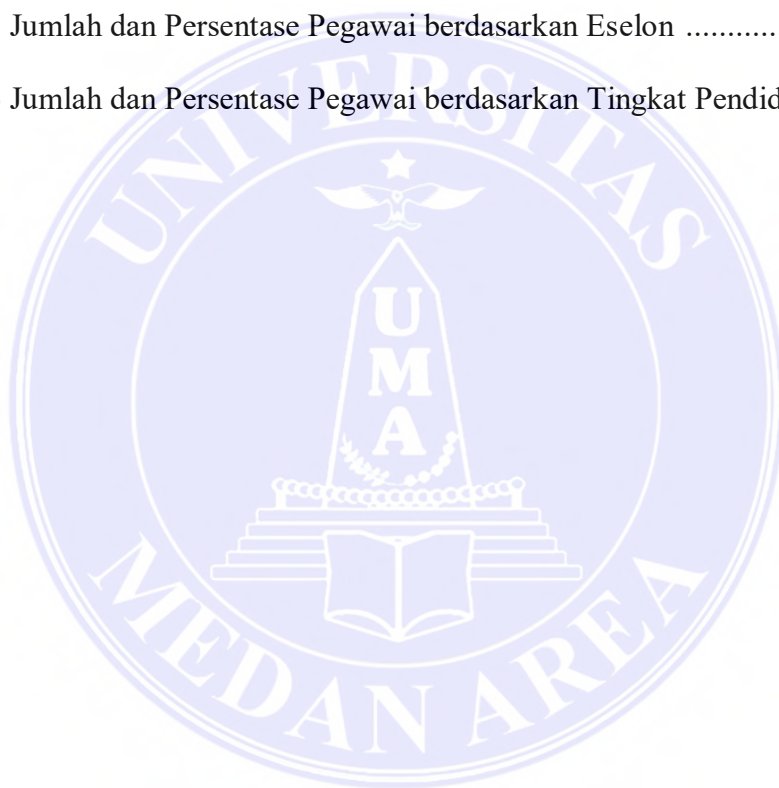
	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Strategi	7
2.1.1 Jenis – Jenis Strategi	9
2.2 Pengertian Pemerintahan Kecamatan	11
2.2.1 Tugas dan Fungsi Camat	13
2.3 Pengertian Kinerja	15
2.3.1 Indikator Kinerja	18
2.4 Pengertian Pegawai	19
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Kerangka Pemikiran	29
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Sifat Penelitian	32
3.3 Lokasi Penelitian	33
3.4 Waktu Penelitian	34
3.5 Informan Penelitian	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Teknik Analisis Data	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	40

4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.2	Tujuan Dan Sasaran	41
4.1.3	Struktur Organisasi	44
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi	46
4.1.5	Sumber Daya Kecamatan Medan Deli	60
4.2	Pembahasan	62
4.2.1	Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan	62
4.2.2	Faktor Penghambat Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan	73
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	75
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN		82



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2 Waktu Penelitian	34
Tabel 3 Daftar Nama-Nama Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan	45
Tabel 4 Jumlah dan Persentase Pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan	61
Tabel 5 Jumlah dan Persentase Pegawai berdasarkan Eselon	61
Tabel 6 Jumlah dan Persentase Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	62



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Deli	44



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	85
Lampiran 2 Informan Penelitian	87
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kecamatan merupakan suatu bentuk organisasi perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh camat, oleh karena itu disebutkan di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 209 bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota yang terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan, serta kecamatan. Dan 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. Salah satu tugas camat adalah menyelenggaraan urusan pemerintahan umum mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; . mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan. pada pasal 226 tugas camat disebutkan sesuai dengan pemetaan pelayanan publik. Konsekuensi dari hal

tersebut. pemerintah Kecamatan juga dituntut untuk memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah Kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan melaksanakan fungsi-fungsi Pemerintahan, Pemerintah telah membuat suatu Peraturan yang disebut dengan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengatur mengenai organisasi perangkat daerah salah satunya adalah kecamatan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka secara filosofis, pemerintah kecamatan tidak hanya perlu diperkuat dengan aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan saja. Namun tidak kalah pentingnya adalah daya dukung kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan tujuan organisasi kecamatan dalam segala aspek. Camat memiliki kekhususan dibanding dengan perangkat daerah lainnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan azas desentralisasi yaitu adanya kewajiban untuk mengintegrasikan nilai-nilai kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, sosial dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah.

Faktor strategi yang sangat mendukung kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Deli dapat dilihat dari cara memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai, untuk dapat lebih meningkatkan kinerja supaya dapat mencapai tujuan organisasi. Camat yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan para pegawainya dapat meningkatkan kinerja para pegawai secara maksimal.

Dengan memandang kecamatan sebagai bentuk organisasi, maka kerjasama yang solid untuk mencapai tujuan adalah upaya rasional yang harus dilakukan untuk keberhasilannya. Kantor Kecamatan Medan Deli merupakan kecamatan yang memiliki letak strategis yang berada dekat di tengah kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat kesibukan yang cukup tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparaturnya Pemerintah, hal ini tidak akan terwujud jika peran dalam kepemimpinan seorang camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah dan kondisi ini dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa pemerintah kecamatan merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh dukungan seluruh jajaran di wilayahnya, terutama dukungan kinerja para pegawainya. Untuk memperoleh dukungan seluruh jajaran secara efektif dan efisien, perlu diterapkan teknik atau prinsip kepemimpinan yang tepat dari seorang camat.

Sehubungan beratnya tugas dan kewajiban camat tersebut, maka dalam menjalankan roda pemerintahan, melaksanakan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, camat harus memiliki kemampuan manajemen seluruh jajarannya agar dapat bekerjasama mewujudkan tujuan organisasi kecamatan.

Aktifitas kinerja para pegawai dan disiplin yang tinggi, merupakan salah satu syarat untuk para pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang bertujuan untuk menciptakan prestasi yang baik serta mempunyai semangat etos kerja yang sangat tinggi. Dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka akan berjalan sangat efektif jika hasil yang dicapai dapat terlaksana sesuai rencana, dan untuk menciptakan hal tersebut motivasi pegawai sangat perlu diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Jika dilihat pemaparan tersebut, bahwa Kantor Kecamatan Medan Deli mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh pegawai Kecamatan Medan Deli yang dilihat masih banyak kinerja yang belum efektif. Sedangkan, dengan pelayanan yang dilaksanakan oleh para pegawai ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin para pegawai dalam bekerja masih kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap kerja para pegawai yang masih menunjukkan indikasi yang kurang efektif.

Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan dan untuk mengetahui kendala -kendala camat dalam meningkatkan

kinerja pegawai baik secara internal maupun eksternal serta mencari solusi dalam permasalahan yang akan diteliti.

Berkaitan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan ?
2. Apa Faktor Penghambat Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.
2. Untuk menganalisis apa faktor penghambat Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoretis

Sebagai bahan pertimbangan ataupun informasi serta menambah ilmu pengetahuan tentang strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan, pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik khususnya dalam bidang Ilmu Pemerintahan.

2. Secara Praktis

Diharapkan sebagai referensi tambahan dan bahan masukan terkait aparatur pemerintahan di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai selaku abdi negara dan abdi masyarakat. Dan penelitian ini dimaksudkan juga sebagai langkah awal bagi peneliti sekaligus dapat mendorong peneliti lainnya untuk dapat lebih mengembangkan kajian terkait penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Strategi

Strategi merupakan suatu hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan yang tujuannya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang efektif serta efisien, dan suatu organisasi atau perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam maupun dari luar. Dapat dikatakan juga, bahwa strategi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan dalam pengembangan konsep terkait strategi yang harus terus memiliki perkembangan dan bahkan banyak pendapat yang berbeda dalam mengartikan arti dari sebuah strategi. Strategi dalam suatu dunia organisasi atau usaha sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu visi dan misi yang telah di terapkan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik dalam tujuan dalam jangka panjang atau tujuan dalam jangka pendek.

Menurut Supriyono dalam (Amirullah, 2015: 4) strategi didefinisikan sebagai suatu rencana yang menyeluruh dan terpadu bagi suatu perusahaan atau organisasi yang diperlukan untuk seluruh kegiatan organisasi. Dalam hal ini, setiap strategi organisasi merupakan keseluruhan rencana untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 2) strategi merupakan suatu proses menentukan rencana eksekutif yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, dan melibatkan penyiapan metode atau upaya untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian, strategi sebuah prioritas secara keseluruhan yang

luas dari suatu organisasi dan merupakan pilihan-pilihan tentang bagaimana cara yang terbaik demi kemajuan serta mencapai misi organisasi.

Pearce dan Robinson dalam (Amirullah 2015: 4) menyatakan bahwa strategi merupakan rencana manajer yang berskala besar serta berorientasi terhadap masa depan supaya dapat berinteraksi dengan lingkungan persaingan dengan tujuan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan tersebut. Sehingga strategi merupakan rencana untuk mencapai suatu tujuan tertentu baik itu di perusahaan maupun organisasi. Suatu strategi yang baik tidak akan pernah berhasil jika tidak diikuti dengan kebijaksanaan dan taktik secara tepat. Dan juga membuat suatu keputusan yang tepat dan akurat sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai. (Amirullah, 2015: 8).

Karena strategi merupakan suatu alat yang digunakan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan, maka dari itu Amirullah (2015: 5) mengemukakan bahwa strategi memiliki beberapa sifat sebagai berikut :

1. *Unified*, yaitu menyatukan seluruh bagian di perusahaan maupun organisasi
2. *Complex*, sifatnya menyeluruh dalam mencakup beberapa aspek pada perusahaan maupun organisasi
3. *Integral*, yang dimana setiap strategi akan terlihat sesuai dalam berbagai aspek tingkatan baik dalam perusahaan maupun organisasi.

Dari uraian teori diatas, maka dapat disimpulkan strategi merupakan suatu proses dalam menentukan suatu rencana bagi organisasi maupun perusahaan dengan sebuah metode atau upaya yang berfokus dalam mencapai tujuan baik di organisasi atau di perusahaan.

Strategi sangat penting untuk kelangsungan hidup terutama dalam perusahaan maupun didalam bisnis untuk mencapai tujuan atau sasaran yang efektif dan efisien, dan organisasi juga harus mampu menghadapi masalah dan hambatan yang muncul baik secara internal maupun eksternal. Strategi merupakan sarana untuk mencapai tujuan, konsep strategi harus berkembang dalam perkembangannya, dan setiap orang memiliki pendapat dan definisi strategi yang berbeda-beda. Strategi dalam dunia perusahaan atau bisnis sangat diperlukan untuk mencapai visi dan misi yang dijalankan perusahaan dan untuk mencapai tujuan atau sasaran baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Organisasi tidak hanya perlu memilih kombinasi terbaik, tetapi juga mengkoordinasikan berbagai faktor untuk menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

2.2 Jenis-Jenis Strategi

Strategi ialah suatu rencana yang menyeluruh mengenai kegiatan-kegiatan utama baik dari suatu organisasi maupun perusahaan dalam hal menentukan tentang keberhasilan untuk mencapai tujuan pokok dalam lingkungan yang penuh tantangan.

Adapun menurut Mintzberg dalam (Budhita, 2004: 8) yang menyatakan bahwa strategi dapat didefinisikan dari 5 (lima) segi, yaitu :

1. Strategi sebagai *Plan* (Rencana) yaitu sejenis aksi yang ingin dilakukan atau sejumlah panduan yang dibuat sebelum aksi dan dibangun dengan sadar dan dengan tujuan tertentu.

2. Strategi sebagai *Pattern* (Pola) yaitu pola gelombang aksi. Dengan kata lain, strategi adalah konsistensi perilaku baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.
3. Strategi sebagai *Play* (Cara) yaitu cara untuk mengalahkan rival dalam situasi komperatif atau tawar menawar.
4. Strategi sebagai *Position* (Posisi) yaitu alat untuk menempatkan organisasi pada suatu lingkungan. Dari definisi ini, strategi menjadi kekuatan dalam memediasi atau menyesuaikan antara organisasi dan lingkungan antara konteks internal dan konteks eksternal.
5. Strategi sebagai *Perspective* (Perspektif) yaitu suatu tujuan kedalam organisasi tentang bagaimana organisasi tersebut mempersepsikan lingkungannya. Hal ini berimplikasi bahwa semua strategi diasumsikan sebagai konsep atau abstraksi yang ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan pembinaan disiplin kerja manapun yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

Dalam praktek manajemen strategi terdapat 5 (lima) tugas manajerial yang harus dilaksanakan, yaitu :

1. Mengartikulasikan visi dan misi strategi organisasi,
2. Menetapkan tujuan yang merupakan perubahan visi strategi menjadi kinerja yang spesifik yang dicapai oleh organisasi,
3. Mengembangkan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan,

4. Implementasi dan eksekusi strategi, dan
5. Evaluasi dan monitoring kinerja dan inisiasi *corrective adjustment* terhadap arah lembaga jangka panjang, tujuan, strategi, serta eksekusi dan implementasi strategi.

Jadi strategi dalam penelitian ini dilakukan camat untuk mengetahui bagaimana melihat perkembangan organisasi. Menelusuri dokumen resmi organisasi camat juga dapat mengetahui kegiatan organisasinya dapat berjalan dengan baik maupun buruk dan juga merupakan bentuk pengontrolan pemimpin untuk segera melakukan tindakan bila berjalan apabila tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya. Strategi yang digunakan merupakan bentuk strategi yang terstruktur dan alur yang dilakukan jelas dan terkonsep untuk penerapan camat dalam meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

2.3 Pengertian Pemerintahan Kecamatan

Pada dasarnya penyelenggaraan pemerintahan kecamatan diperlukan adanya seorang pemimpin yang selalu bisa menjadi panutan serta bisa menggerakkan bawahannya supaya dapat melaksanakan tupoksi dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, kemasyarakatan, serta pembangunan yang bertujuan untuk berdayaguna dan juga berhasil guna.

Sehubungan dengan hal demikian, menurut Nurmi (2006: 46) Pemerintahan dalam arti luas yaitu segala bentuk kegiatan atau aktivitas penyelenggara Negara yang dilakukan oleh organ-organ negara yang mempunyai otoritas atau kewenangan untuk menjalankan kekuasaan dalam

rangka mencapai tujuan. Begitu juga pemerintahan dalam arti sempit adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh fungsi eksekutif saja dalam hal ini yang dilakukan oleh presiden, menteri-menteri sampai birokrasi paling bawah. Sedangkan Suradinata (2002: 14) berpendapat bahwa pemerintahan merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Sehubungan dengan hal demikian, semua aktivitas negara didorong untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat yang melibatkan lembaga militer, kepolisian, fungsi legislatif, penegak hukum yang adil dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Seerti yang dikemukakan Rasyid (2002: 21), yang berpendapat bahwa pemerintahan selalu dilihat sebagai perpaduan antara konstitusi, hukum, dan etika, lembaga yang mengelola kekuasaan (seperti eksekutif, legislatif, dan yudikatif), dan sejumlah para pejabat politik dan birokrat sebagai penanggung jawab atas pelaksanaan kewenangan-kewenangan tersebut. Pemerintahan ini juga sebagai alat untuk bertindak demi kepentingan rakyat untuk mencapai tujuan organisasi negara, antara lain kesejahteraan, pertahanan, keamanan, tata tertib, keadilan, kesehatan dan lain-lain. (Kansil, 2000: 91).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pemerintahan adalah suatu tatanan atau susunan pemerintahan yang berupa suatu struktur yang terdiri dari organ-organ pemegang kekuasaan di dalam negara dan saling melakukan hubungan fungsional diantara organ-organ negara tersebut baik secara vertikal maupun secara horizontal untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan pengertian kecamatan yaitu sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten/Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kotamadya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.3.1 Tugas dan Fungsi Camat

Menurut Undang-Undang no 23 Tahun 2014 pasal 224 ayat (1) menyebutkan Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah. Adapun tugas dan fungsinya, menurut Undang-Undang

Nomor 23 Tahun 2014 pasal 225 Ayat (1) Tentang pemerintah daerah yaitu :

1) Tugas Camat

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- b. Mengkoordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- e. Mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat Kecamatan
- f. Membina penyelenggaraan pemerintah Desa atau Kelurahan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintah Desa atau Kelurahan.

2) Fungsi Camat

- a. Ayat (1) Camat mendapat pelimpahan sebagai kewenangan bupati/walikota untuk melaksanakan sebagai urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten atau kota.

- b. Ayat (2) Pelimpahan kewenangan bupati/walikota sebagai mana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan pemetaan pelayanan publik yang sesuai dengan karakteristik kecamatan dan/atau kebutuhan masyarakat pada Kecamatan yang bersangkutan.
- c. Pasal (3) Pelimpahan kewenangan bupati/walikota sebagai mana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan bupati/walikota berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa camat mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati/walikota sesuai karakteristik wilayah, kebutuhan daerah dan tugas pemerintah lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti kriteria, standar hasil kerja, sasaran, atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun Istilah kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performace* yaitu prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas baik itu di suatu perusahaan maupun organisasi. Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2016: 63). Sedangkan

menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja yaitu sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; serta kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mengembangkan amanah serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja dan disiplin kerja yang dilaksanakan baik itu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000: 67). Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2016: 172).

Kinerja juga dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan, dari prosesnya yaitu prosedur-prosedur yang telah dilalui, dinilai dari seseorang atau suatu kelompok dalam melaksanakan tugasnya, serta aspek kontekstual yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan, bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk

meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja adalah sebuah elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Kinerja yang dimaksud merupakan lingkungan dalam suatu organisasi, karna lingkungan tersebut dengan sengaja dipersiapkan dengan tujuan untuk mengembangkan kecerdasan manusia.

Dapat dilihat juga, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara dalam (Mulyadi, 2016: 63).

a) Faktor Kemampuan

Ditinjau dari psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi atau IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang dipegang dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dan dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, perlu seorang pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari *attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi tertentu. Motivasi juga merupakan suatu kondisi yang dimana pada diri seorang pegawai lebih terarah untuk mencapai tujuan kerja dalam suatu organisasi.

Apabila pemimpin meningkatkan organisasi yang dipimpin menjadi lebih efektif dalam melaksanakan pengembangan staf setidaknya ada dua faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pemimpin maupun anggota organisasi yang bersangkutan

2. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada didalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor internal maupun faktor eksternal.

2.4.1 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja yaitu ukuran dari kuantitatif dan kualitatif supaya dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan suatu organisasi, baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), dan tahap setelah selesainya kegiatan (*ex-post*). Serta, indikator kinerja dapat dilihat dari kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. (Akdon, 2016: 167).

Terdapat beberapa macam indikator kinerja yang biasa digunakan yaitu, indikator kinerja input, output, outcome, manfaat, dan dampak. (Akdon, 2016: 168).

- a) Masukan indikator kinerja (*input*) merupakan indikator yang digunakan supaya pelaksanaan dalam suatu kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, contohnya seperti dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, dan lain sebagainya.
- b) Keluaran indikator kinerja (*output*) merupakan indikator yang dapat dicapai secara langsung dari suatu kegiatan, baik itu berupa fisik maupun non fisik.
- c) Hasil indikator kinerja (*outcome*) merupakan indikator yang mencerminkan berfungsinya output pada suatu kegiatan dalam jangka menengah (efek langsung).
- d) Manfaat indikator kinerja (*benefit*) merupakan indikator yang mempunyai tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e) Dampak indikator kinerja merupakan pengaruh pada setiap tingkatan indikator yang menimbulkan positif atau negatif berdasarkan asumsi yang telah ditentukan.

2.5 Pengertian Pegawai

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai suatu tujuan tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan serta sangat

berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, dan loyalitas kerja pada pegawai, karena pegawai yaitu setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik itu fisik dan pikiran kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan apa yang dijanjikan. (Hasibuan, 2010: 117).

Pegawai juga merupakan suatu tenaga kerja manusia secara jasmani maupun rohani yang senantiasa sangat dibutuhkan dan diperlukan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi. (Widjaja, 2006: 113). Untuk itu, pegawai dapat dikatakan orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor atau perusahaan) dengan mendapatkan gaji atau upah yang sesuai. Pegawai dikatakan sebagai pekerja atau *worker*, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Musaneff, 1984:5).

Berdasarkan uraian diatas, maka kesimpulannya 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 atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi

tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada produktivitas para pegawai di suatu perusahaan. Perilaku kerja pegawai yang menunjukkan tidak disiplin seperti, terlambat masuk atau kembali ke kantor pada saat istirahat, mangkir dari tugas, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Hal tersebut menjadi faktor dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka, tetapi para pegawai juga memiliki alasan dengan perilaku kerja yang mereka lakukan. Alasan-alasan para pegawai itu yang perlu untuk diketahui oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi kantor yang mengalami penurunan produktivitas kerja mereka.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelusuran terhadap studi karya terdahulu yang topiknya berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Sumber
1.	"Strategi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Kualitatif Deskriptif	Strategi yang diterapkan oleh camat untuk Meningkatkan	Perbedaan penelitian terletak pada lokus	Skripsi

	(Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo)” oleh Siti Rodiah (2019).		Kinerja Pegawai Kecamatan Tebo Ilir Kabupaten Tebo adalah dengan cara pembinaan pegawai dan pelatihan kerja. Dan kendala yang dihadapi oleh camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang tidak mau dibina, tidak disiplin, dan masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai.	penelitian yang dilakukan oleh Siti Rodiah yang dalam skripsinya memilih lokus penelitian di Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo.	
2.	“Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti)” oleh Yulanda Lestari (2019).	Kualitatif Deskriptif	Strategi yang dilakukan pemerintah Kecamatan Cerenti dalam peningkatan kinerja sudah berjalan namun dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja tersebut masih belum tepat. Dilihat melalui beberapa indikator salah satunya Pendidikan dan pelatihan yang dibatasi, membuat tidak semua pegawai	Perbedaan penelitian terletak pada lokus penelitian serta teori strategi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulanda Lestari yang dalam skripsinya memilih lokus penelitian di Kantor Kecamatan	Skripsi

			bisa mengikuti diklat tersebut. Sarana dan prasarana juga menjadi hambatan dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti, serta keterbatasan sumber daya manusia dari jumlah pegawai yang masih sedikit sehingga menghasilkan kinerja yang kurang optimal.	Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan teori yang digunakan yaitu teori strategi Wibowo meliputi, pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan insentif.	
3.	“Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa” oleh Victor Sarra (2018).	Kualitatif Studi Kasus	Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa telah sesuai dan dapat disimpulkan bahwa camat memperhatikan segala kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja supaya dapat mencapai suatu tujuan organisasi.	Perbedaan penelitian terletak pada lokus penelitian dan metode penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Victor Sarra yang didalam tesisnya memilih lokus penelitian di Kantor Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa. Sedangkan metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif	Tesis

				dengan pendekatan studi kasus.	
4.	“Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar” oleh Isnawati	Kualitatif Deskriptif		Perbedaan penelitian terletak pada lokus penelitian dan teori penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Isnawati yang didalam tesisnya memilih lokus penelitian di Kantor Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar. Sedangkan teori penelitian tidak hanya menggunakan teori strategi saja, tetapi menggunakan teori kepemimpinan serta teori pelayanan publik.	Tesis

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang membahas topik yang sama yaitu sebagai berikut :

1. Skripsi yang ditulis oleh Siti Rodiah (2020), dengan penelitian yang berjudul “Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo).

Hasil Penelitian menunjukkan Kinerja pegawai Kecamatan Salah satu indikator kinerja yang baik itu adalah komunikasi yang baik, terdapat tiga macam pola komunikasi yang diterapkan oleh camat, komunikasi kepada bawahan, komunikasi kepada atasan, serta komunikasi terhadap sesama, sedangkan indentifikasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di lembaga pemerintahan Kecamatan Tebo Ilir belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dalam hal penempatan kerja pegawai yang belum sesuai dengan kemampuan dan belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pemerintahan Kecamatan Tebo Ilir. Dan dengan demikian, pegawai belum dapat berkerja secara optimal dan maksimal dengan keahlian mereka dan masih kurangnya menunjukkan integritas yang tinggi terhadap profesinya.

Strategi yang diterapkan oleh camat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Tebo Ilir Kabupaten Tebo adalah dengan cara pembinaan pegawai dan pelatihan kerja, Pembinaan yang diberikan oleh camat Tebo Ilir dalam mengupayakan peningkatan komunikasi terhadap kinerja pegawai selama menjalankan tugasnya di lembaga pemerintahan di dalam pengurusan dan penerbitan dokumen kependudukan di kantor camat Tebo Ilir tersebut, dan Agar peningkatan komunikasi terhadap layanan kinerja secara

professional bagi pegawai dapat dilakukan, maka dilakukan pelatihan bagi pegawai yang bertugas di seksi pemerintahan untuk berkerja. Kendala yang di hadapi oleh camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kendalanya karna masih adanya pegawai yang tidak mau dibina, tidak disiplin dan masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai. Namun ada beberapa teguran dan perbaikan aktivitas kerja yang disampaikan, akan tetapi tidak diperbaiki segera, sehingga hal inilah yang menyulitkan untuk melakukan peningkatan kerja. Sementara itu, kendala yang dihadapi oleh Camat adalah masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai kasi pemerintahan di Kantor Kecamatan Tebo Ilir.

2. Skripsi yang ditulis oleh Yulanda Lestari (2019), dengan penelitian yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti). Hasil penelitian menunjukkan adanya penjelasan tentang bagaimana strategi peningkatan kinerja serta faktor apa saja yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi serta kedudukan dan peran pegawai kecamatan penting untuk mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dan peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Cerenti untuk mengetahui tugas dalam pelayan publik antara lain : membuat surat pengantar, seperti Surat Izin Bangunan, Surat

Keterangan Domisili Usaha, Surat Izin Tempat Usaha, Surat Pindah dan lain sebagainya untuk melayani dengan tujuan untuk melayani masyarakat di Kecamatan Cerenti.

3. Tesis yang ditulis oleh Victor Sarra (2018), dengan penelitian yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa telah terlaksana dengan baik dan dapat disimpulkan juga bahwa camat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawainya supaya dapat meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan parameter yang digunakan dalam penerapan strategi kepemimpinan camat, yaitu dengan strategi camat dalam pengambilan keputusan yang dimana pengambilan keputusan camat sudah cukup terbuka karena beliau melibatkan beberapa perwakilan pegawai untuk ikut serta dalam memberikan masukan atau pendapat peneliti, peran camat dengan memberikan perintah kepada para pegawainya agar dapat memberikan kontribusi yang nyata sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa terdiri dari yaitu legitimasi, motivasi kerja, pendapatan/Intensif, kepatuhan pegawai sedangkan faktor

penghambat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kemampuan pribadi.

4. Tesis yang ditulis oleh Isnawati (2019) dengan penelitian yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar sudah menjalankan strategi dengan baik. Pertama, camat menerapkan arah visi strateginya terlebih dahulu. Kedua, camat mengarahkan bawahannya menuju visi dan strategi yang ditetapkan. Ketiga, camat dan Pegawainya bersama-sama mengembangkan nilai tentang hubungan dan ikatan dalam bekerja sehingga terciptanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Keempat, camat Memberikan Motivasi dan inspirasi kepada pegawainya agar mau mencapai dan menghadapi semua rintangan dan permasalahan yang muncul. Hambatan Strategi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar yaitu Kurangnya tenaga atau petugas pelayanan yang ahli dibidangnya yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai khususnya dibagian pelayanan, serta banyak masyarakat yang belum mengetahui syarat dan ketentuan dalam mengajukan suatu permohonan pelayanan.

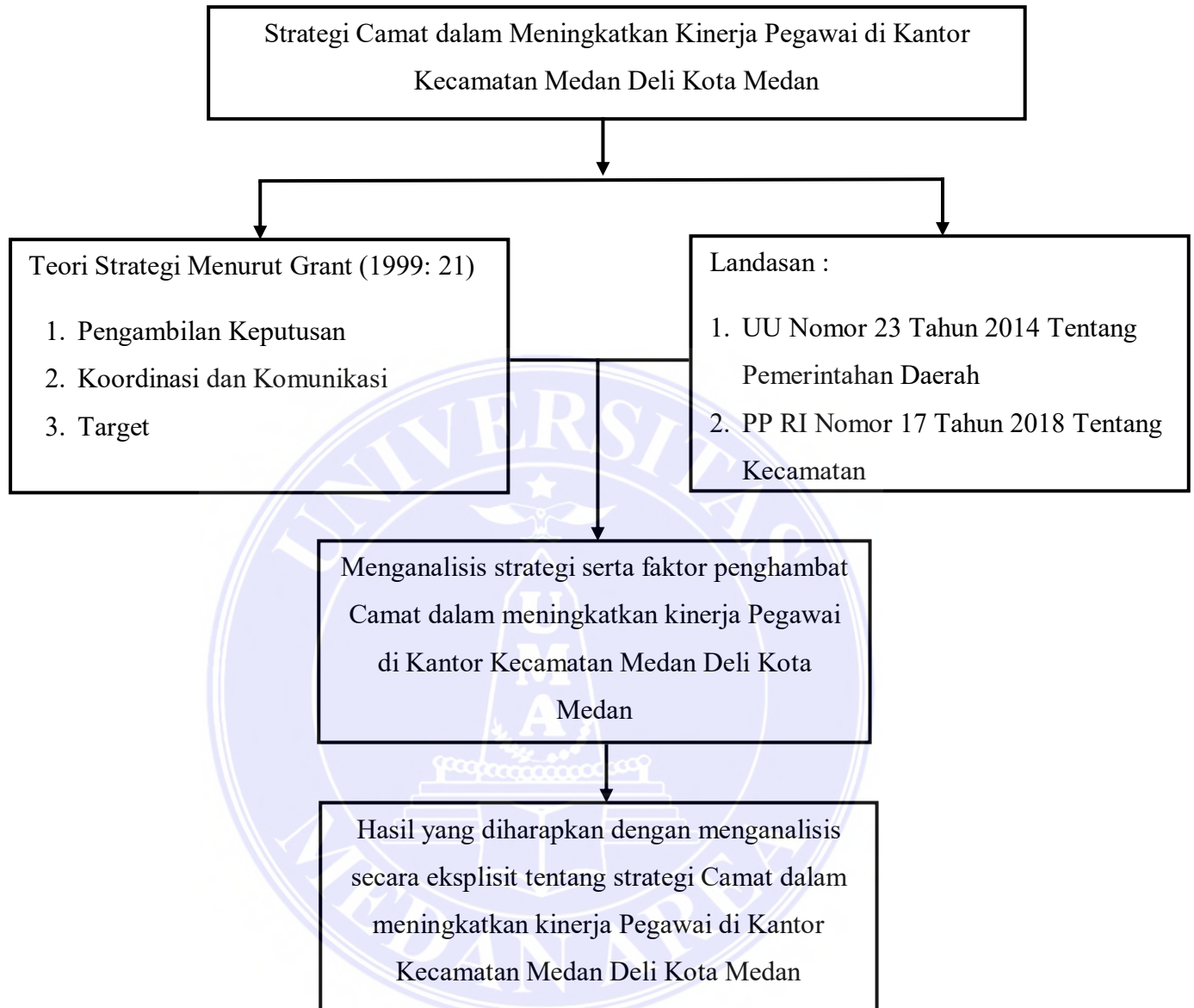
2.7 Kerangka Pemikiran

Strategi pemimpin yang sesuai dengan judul peneliti yaitu strategi camat, sangat penting untuk seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk maju ke arah yang lebih baik. Dan dengan strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan terlihat bentuk dan cara camat tersebut dalam membina serta mengarahkan untuk mencapai tujuan dan visi misi dalam meningkatkan instansi serta kemajuan daerahnya. Oleh karena itu, peneliti membuat suatu kerangka pemikiran sesuai judul yang akan diangkat oleh peneliti.

Kerangka pemikiran adalah analisis secara teoretis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, kerangka berpikir adalah sebuah konsep untuk melakukan suatu penelitian. (Iskandar, 2010: 173).

Dengan adanya kerangka berpikir, maka hasil dari penelitian yang dilakukan di lapangan tidak bertolak belakang dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Supaya konsep tersebut dapat dijelaskan, maka konsep yang dapat digambarkan akan disusun dalam struktur sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Dari bagan kerangka pemikiran diatas dapat dilihat bahwa strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bagan tersebut dapat disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan serta diketahui juga peranan sangat penting dalam melakukan strategi, seperti pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan atau suatu keputusan, koordinasi dan komunikasi yang terjalin, serta target yang diharapkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Grant, 1999: 22).

Dalam menerapkan suatu strategi tidak akan terlepas dari faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Maka, perlu peneliti untuk menganalisis secara eksplisit apa saja faktor penghambat camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

Dan setelah semuanya sudah ketahui, maka peneliti dapat mengetahui bagaimana hasil dari strategi dan apa saja faktor penghambat camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena ingin berusaha untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya secara holistik dan secara deskripsi dengan bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2011: 5).

Sesuai dengan teori diatas, bahwa penelitian ini juga merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menuturkan data, situasi maupun fenomena-fenomena sosial yang terjadi.

Maka dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana strategi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

3.2 Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal

yang terkait atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Penelitian deskriptif penelitian yang berusaha menyatakan penyelesaian masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi dia juga menyajikan data, menginterpretasi dan menganalisis. Dan apabila penelitian bermaksud untuk mengetahui keadaan suatu mengenai apa dan bagaimana, berapa banyak dan sejauh mana dan sebagainya, maka penelitian itu bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa

Oleh karena itu, sifat penelitian ini adalah deskriptif dan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu tentang strategi Camat dalam meningkatkan kinerja kepegawaian di Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana objek dari sebuah penelitian dapat ditemukan. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan yang beralamat Jl. Rumah Potong Hewan No.24 Mabar, Medan, Sumatera Utara.

3.4 Waktu Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti akan membuat jadwal penelitian sesuai yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 2
Waktu Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Ags 2022	Sep 2022	Okt 2022
1.	Penyusunan Proposal	■											
2.	Seminar Proposal		■										
3.	Perbaikan Proposal			■	■	■							
4.	Penelitian			■	■	■	■	■					
5.	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■			
6.	Seminar Hasil										■		
7.	Perbaikan Skripsi											■	
8.	Sidang Meja Hijau												■

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian, informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

Informan adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi. Informan sangatlah penting dalam

penelitian ini, dikarenakan penelitian ini bersifat deskriptif. (Arikunto, 2006: 130).

Informan penelitian merupakan sumber informasi yang memuat data yang diperlukan dalam menguraikan dan menafsir fenomena-fenomena objek yang diteliti. Dan juga informan penelitian diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel, sampling yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini. (Bungin, 2011: 106).

Yaitu *purposive sampling*. Artinya, subjek penelitian relatif sedikit dan dipilih menurut tujuan penelitian namun subjek penelitian dapat terus bertambah sesuai keperluannya.

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposif. Bahwa pada prosedur purposif adalah salah satu strategi yang paling umum dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu (Bungin, 2011: 107).

Karena penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi tentang strategi camat dalam meningkatkan kinerja kepegawaian di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Maka informan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Informan Kunci, informan kunci adalah informan yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini yaitu Bapak Fery Suhery, S.Sos selaku Camat Medan Deli Kota Medan.

2. Informan Utama, informan yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini yaitu Bapak Muhammad Idris, SH selaku Sekretaris Camat, Bapak Asridana Tasrir, SE selaku Kasi Sub Bagian Umum, dan Ibu Nurliana Pane, S.Sos selaku Kasi Pemerintahan.
3. Informan Tambahan, informan yang memberikan informasi walaupun informan tidak terlibat langsung dalam interaksi sosial yang akan diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini yaitu Bapak Lilik Sutrisno selaku masyarakat Kecamatan Medan Deli.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan sekunder.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan sebagai berikut :
 - a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan untuk yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan serta ingatan. (Sutrisno, 2010: 166).

b. Wawancara

Wawancara adalah cara yang umum serta ampuh dalam memahami suatu keinginan maupun kebutuhan. Wawancara merupakan interaksi antar manusia, teknik ini dimaksudkan agar peneliti mampu mengeksplorasi data dari informan yang bersifat nilai, makna, dan pemahamannya. Benny dan Huges dalam (Sedarmayanti dan Hidayat, 2011: 80).

Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara peneliti dengan subjek yang diteliti dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam mencari informasi berdasarkan tujuan. Subjek penelitian ini menjadi informasi yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian.

Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Peneliti menyimpulkan bahwa wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada

seseorang yang menjadi informan atau responden melalui dialog secara tatap muka.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan atau mengolah data yang bersifat studi dokumentasi (*document analysis*) berupa dokumen pribadi, lembaga resmi, referensi, atau peraturan yang berkaitan dengan fokus permasalahan penelitian. Sumber data sekunder dapat digunakan untuk menguji, menafsirkan, bahkan memprediksi organisasi lokasi penelitian, data subjek yang berhubungan dengan yang akan diteliti serta dokumentasi penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Dimana analisis data kualitatif dengan mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. (Miles dan Hubberman, 2010: 225).

Sedangkan itu, analisis data kualitatif merupakan analisis data yang bertolak dari fakta dari informasi di lapangan. (Sujana, 2010: 225)

Analisis data dalam metode kualitatif dilakukan secara bersamaan melalui proses pengumpulan data. (Miles dan Hubberman, 2010: 225).

Analisis data meliputi :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Penelitian mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data yaitu memilih, merangkum, serta memfokuskan hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Dengan demikian data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas serta mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari bila diperlukan.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan tabel, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, supaya penyajian sekumpulan informasi dapat tersusun secara rapi, sistematis, serta dengan mudah untuk dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

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, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta penyajian data yang diperoleh, peneliti memberikan pokok-pokok kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian berjudul “Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan” adalah sebagai berikut :

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Deli Kota Medan dalam rangka mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Medan Deli Kota Medan.

Hal ini terlihat dari beberapa kendala dan permasalahan yaitu strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Medan Deli sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang diamanatkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, hanya saja masih perlu untuk mempertahankan sistem ini agar tetap terus berlangsung dengan baik. karena masih ada saja pegawai yang masih melakukan kesalahan dan mendapatkan sanksi pelanggaran pada saat proses kerja dikantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan.

Adapun kategorisasi yang menjadi tolak ukur dari beberapa pertanyaan yaitu:

1. Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Medan Deli menunjukkan indikasi masih

lemahnya dukungan pemimpin dalam hal tersebut dapat dilihat melalui tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan, sebagai motivator, peran antar pribadi, sebagai Informasional dan sebagai pengambilan keputusan, dapat menumbuhkan kepercayaan dan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

2. Faktor-faktor yang mendukung strategi kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah memberlakukan kebijakan yang dibuat dalam kedisiplinan kerja pegawai dukungan staf atau pegawai serta melengkapi sarana dan prasarana kerja, serta harus selalu siap sedia dalam memberikan pelayanan masyarakat.
3. Kebijakan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai masih sederhana dan kurangnya ketegasan pimpinan dalam membuat suatu kebijakan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar dan memantau kinerja pegawai serta harus siap dan sigap dalam menanggapi laporan dari masyarakat terkait dengan pelayanan pegawai kepada masyarakat dan harus mengutamakan pelayanan kepada masyarakat
4. Kendala yang di hadapi oleh camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Medan Deli yaitu masih ada kendala dikarenakan masih adanya sebagian pegawai yang tidak disiplin dan sumber daya manusia yang tidak memenuhi. Namun ada beberapa teguran dan perbaikan aktivitas kerja yang disampaikan, akan tetapi tidak diperbaiki segera sehingga hal yang menjadi kendala bisa

menyulitkan untuk melakukan peningkatan kerja. Sementara itu, kendala yang dihadapi oleh Camat juga ialah pelayanan yang memakan waktu cukup lama serta penyelesaian yang dinilai lambat, yang dimana aparatur yang memegang tugas dalam hal pelayanan dikarenakan sumber daya manusia seperti yang peneliti lihat yang berada dikantor sangat sedikit sekali bahkan bisa dihitung dengan jari, sehingga hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai terkhususnya dalam hal pelayanan.

5.2 Saran

Mengingat beberapa faktor yang menjadi penghambat strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Medan Deli, maka peneliti mengajukan saran/rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepada pemerintahan Kecamatan Medan Deli Kota Medan diharapkan agar melakukan pengawasan atau *supervise* secara berkala terhadap segala unsur yang ada.
2. Diharapkan untuk terus memperhatikan kinerja setiap pegawai, karena jika tanpa hal tersebut, maka akan sulit sekali sebuah lembaga pemerintahan Kecamatan Medan Deli untuk efektif dan efisien dalam menyelesaikan permasalahan yang ada tersebut.
3. Diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja dan jujur didalam berkerja selama mengabdikan di pemerintahan, karena mencintai perkerjaan dan dilakukan secara profesional tentunya nanti akan mampu menghasilkan mutu kerja yang berkualitas pula.

4. Untuk para pegawai maupun staff dari segi kemampuan ada baiknya tetap meningkatkan kemampuan kerja dan harus mengutamakan dan memperhatikan keinginan masyarakat, khususnya dalam bekerja untuk kepentingan masyarakat pada saat pengurusan berkas dan lain-lain. harus selalu siaga dalam segala bentuk pengaduan serta pengurusan di kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan Ini



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Akdon. (2011). *Strategic Management for Educational Management. Dalam Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.

C.S.T, Kansil. (2000). *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Grant, Robert M. (1999). *Analisis Strategi Kontemporer*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Michael, Jude. (2013). *Perencanaan Strategis. Dalam Bagi Organisasi Nirlaba*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Miles, dkk. (2012). *Kualitatif Data Analysis (Terjemahan)*. Jakarta: UI-Press.

- Moleong, Lexy. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdikarya.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Musanef. (1994). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nurmi, C. (2006). *Hukum Tata Negara*. Pekanbaru: Cendikia Insani.
- Ryaas Rasyid, Dkk. (2002). *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana. (2010). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suradinata, E. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Suatu Pendekatan Budaya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Jurnal :

- Lestari. (2013). Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 3, No. 1, 157-164.

Lumintang. (2017). Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan Kawangkoan Barat. *Jurnal Eksklusif Vol 1 No 1 (2017)*, 1-16.

Suhardi. (2013). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN-2013*, 1-17.

Amir Tengku Ramly dan Dudung Abdul Syukur (2017). Strategic Management of Organization Development and Civil Service Based PumpingHR Model at Ibn Khaldun University Bogor. *IJBE: Integrated Journal of Business and Economics, Ibn Khaldun Bogor University, e-ISSN: 2549-3280*.

Perundang-Undangan:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Skripsi :

Budhita, I G N Gde. 2004. “Strategi Pengelolaan Museum Le Mayeur Sanur” (Tesis). Denpasar: Program Magister (S2) Kajian Pariwisata Universitas Udayana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara bertujuan mendapatkan informasi dari informan penelitian yang telah ditetapkan peneliti didalam penelitian. Berikut ini adalah daftar pertanyaan untuk wawancara :

Daftar pertanyaan untuk informan kunci yaitu Camat Medan Deli

1. Bagaimana cara Bapak dalam mengambil keputusan terhadap kinerja pegawai demi terlaksananya tupoksi dengan baik?
2. Apakah ada kendala yang Bapak hadapi dalam proses komunikasi dengan aparatur yang menyebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tugas?
3. Menurut Bapak, jika ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, kebijakan apa yang Bapak lakukan?
4. Kriteria apa yang Bapak terapkan dalam menilai kinerja pegawai pada saat ini?

Daftar pertanyaan untuk informan utama yaitu Sekretaris Camat, Kasi Sub Bagian Umum, dan Kasi Pemerintahan

1. Dalam proses pengambilan suatu keputusan, hal apa yang dilakukan Camat mengambil keputusan tersebut?
2. Apakah Camat selalu memberi informasi serta memberi wewenang kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas?
3. Bagaimana komunikasi antara Camat dengan para aparatur pemerintah kecamatan?

4. Jika terjadi *miskomunikasi*, apakah camat cukup berperan andil dalam permasalahan tersebut?

Daftar pertanyaan untuk informan tambahan yaitu masyarakat Kecamatan Medan Deli

1. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang kinerja para aparatur pemerintahan kecamatan Medan Deli?
2. Apakah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah tepat sasaran?
3. Apakah pegawai yang berada di kantor kecamatan Medan Deli bersikap tanggap dan tepat waktu dalam hal melayani masyarakat?
4. Jika ada informasi yang berkaitan dengan bantuan kepada masyarakat atau hal lain sebagainya, apakah masyarakat selalu diberikan informasi tentang hal tersebut?

Lampiran 2 : Informan Penelitian

1. Informan Kunci

Nama : Fery Suhery, S.Sos
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 53 tahun
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I (IV-b)
Jabatan : Camat

2. Informan Utama

- a. Nama : Muhammad Idris, SH
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 45 tahun
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I (III-d)
Jabatan : Sekretaris Camat
- b. Nama : Asridana Tasrir, SE
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 52 tahun
Pangkat/Golongan : Penata Tk. I (III-d)
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum
- c. Nama : Nurliana Pane, S.Sos
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 54 tahun
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I (III-d)
Jabatan : Kepala Seksi Tata Pemerintahan

3. Informan Tambahan

- a. Nama : Lilik Sutrisno
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Usia :54 tahun
- Alamat : JL. Mangan 3 Link. 12 , Lr. Wisnu, Mabar
- Pekerjaan : Wiraswasta



Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian



Foto dengan Bapak Fery Suhery, S.Sos selaku Camat Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan (Selasa, 28 Juni 2022)



Foto dengan Bapak Muhammad Idris, SH selaku Sekretariat Camat Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan (Selasa, 28 Juni 2022)



Foto dengan Ibu Nurliana Pane, S.Sos selaku Seksi Tata Pemerintahan dan Bapak Asridana Tasrir, SE selaku Sub Bagian Umum Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan (Selasa, 28 Juni 2022)



Foto pada saat sesi wawancara dengan Bapak Lilik Sutrisno Masyarakat Mabar (Senin, 20 Juni 2022)



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 070/ \00 /Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Nomor: 767/FIS.1/01.10/VI/2022. Tanggal: 24 Juni 2022. Hal: Pengambilan Data/Riset.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Nadila Rahmaditya.
NIM : 188510029.
Program Studi : Ilmu Pemerintahan.
Lokasi : Kecamatan Medan Deli Kota Medan.
Judul : "Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan."
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 28 Juni 2022



Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Camat Medan Deli Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Arsip.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 767/FIS.1/01.10/VI/2022
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

24 Juni 2022

Yth,
Ka. Camat Medan Deli
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Nadila Rahmaditya
N P M : 188510029
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Camat Medan Deli, dengan judul Skripsi "*Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan*"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Effiaty Juliana Hasibuan, M.Si

CC : File,-





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No : 070/1418 /Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/1201/Balitbang/2022. Tanggal: 28 Juni 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : Nadila Rahmaditya.
NPM : 188510029.
Lokasi : Kecamatan Medan Deli Kota Medan.
Judul : "Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan".
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 25 Juli 2022

a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,


Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA TK.I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Arsip.



PEMERINTAH KOTA MEDAN KECAMATAN MEDAN DELI

Alamat : Jl. Rumah Potong Hewan No. 21 Mabar Telepon: 6851290 MEDAN-20242

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/MDL/0823

Sehubungan dengan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1201/Balitbang/2022 tanggal 28 Juni 2022 tentang Rekomendasi Penelitian.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : Nadila Rahmaditya
NPM : 188510029
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi : Kecamatan Medan Deli
Judul : "Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Deli Kota Medan"
Lamanya : 1 (satu) Bulan

Benar telah menyelesaikan penelitian selama 1 (satu) Bulan di Kantor Camat Medan Deli.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Juli 2022



Ditandatangani secara elektronik oleh:
CAMAT MEDAN DELI
KOTA MEDAN,

FERY SUHERY, S.Sos
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 196910211990091001



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E.
UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetukannya merupakan alat bukti hukum yang sah."