

**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Medan Denai)**

SKRIPSI

OLEH:

RATIH PUTRI HASIANTI NAPITUPULU

198520067



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/11/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/11/23

**PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Medan Denai)**

SKRIPSI

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



**OLEH
RATIH PUTRI HASIANTI NAPITUPULU
198520067**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Medan Denai)

Nama : Ratih Putri Hasianti Napitupulu

NPM : 198520067

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



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

Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.POL

Mengetahui:

Dekan Fakultas I

Ka. Prodi Administrasi Publik



Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si



Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.POL

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 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 akademi yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Juli 2023



Ratih Putri Hasianti

198520067

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratih Putri Hasianti Napitupulu
NPM : 198520067
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Medan Denai) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 30 Agustus 2023

Yang menyatakan.



(Ratih Putri Hasianti Napitupulu)

ABSTRAK

Peran camat adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengawasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah di kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya, serta mengetahui kendala yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai. Teori peran kepemimpinan yang digunakan untuk menjadi tolak ukur ialah teori Henry Mintzberg (2009), yakni peran interpersonal role, decision making, dan informational role. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan Camat Medan Denai dalam meningkatkan kinerja pegawainya cukup baik. Peran informational role cukup baik. Peran interpersonal role cukup baik. Peran decision making sudah baik. Kendala yang dihadapi Camat Medan Denai adalah masalah masih adanya konflik internal dan kurangnya solidaritas antar pegawai untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kata Kunci: Peran, Kepemimpinan, Camat, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This study to determine the leadership role of the Sub-district Head in improving the performance of his employees, as well as knowing the obstacles faced by the Sub-district Head in improving the performance of employees. The leadership role theory used is Henry Mintzberg 2009 and uses descriptive research qualitative approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results concluded that the leadership role of the Sub-District Head in improving the performance of employees was not optimal. The informational role is good. The interpersonal role and decision making role are not optimal. The obstacles faced are communication problems between employees.

Keywords: Role, Leadership, Camat, Employee Performance



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ratih Putri Hasianti Napitupulu anak dari Horas Napitupulu dan Evie Endahyani. Penulis lahir di Medan pada tanggal 30 Mei 2001. Penulis merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Penulis bersekolah di SD Swasta Baptis Independent pada tahun 2006, selanjutnya pada tahun 2012 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 8 Medan, kemudian di tahun 2015 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 5 Medan, dan pada tahun 2019 sampai sekarang penulis melanjutkan Studi Strata Satu (S1) Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Medan Denai)” ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di Universitas Medan Area, Medan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.POL selaku Ka. Prodi Administrasi Publik dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Mahyar Diani, S.Sos, MA selaku sekretaris pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
6. Ucapan terima kasih kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area
7. Kepada kedua orang tua penulis yang penulis hormati dan sayangi yaitu Bapak Horas Napitupulu, S.E dan Ibu Evie Endahyani yang selalu memberikan doa

yang tidak pernah putus, dan dukungan yang tidak pernah berhenti baik secara moril dan materil.

8. Kepada kedua abang kandung penulis yaitu Theo Fajar Mulia Napitupulu S.Kom dan Tommy Andrean Napitupulu S.H
9. Kepada kak Rohani Nehe & kak Rohana Nehe yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan penulis
10. Kepada sahabat yang saya sayangi yaitu Rebekka Rani Situmeang yang selalu memberikan semangat kepada penulis
11. Kepada teman-teman kuliah saya yaitu Eva Novianti Muham, Indah Tri Madyati Hrp, Roulina Hoppeny Btr, Winda Veronika Pasaribu, Hisriani yang selalu membantu dan menyemangati penulis
12. Kepada teman-teman twitter saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menyemangati dan mendengarkan keluh kesah penulis
13. Dan semua pihak yang memberikan dukungan dan doa kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih untuk semuanya

Penulis sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis.

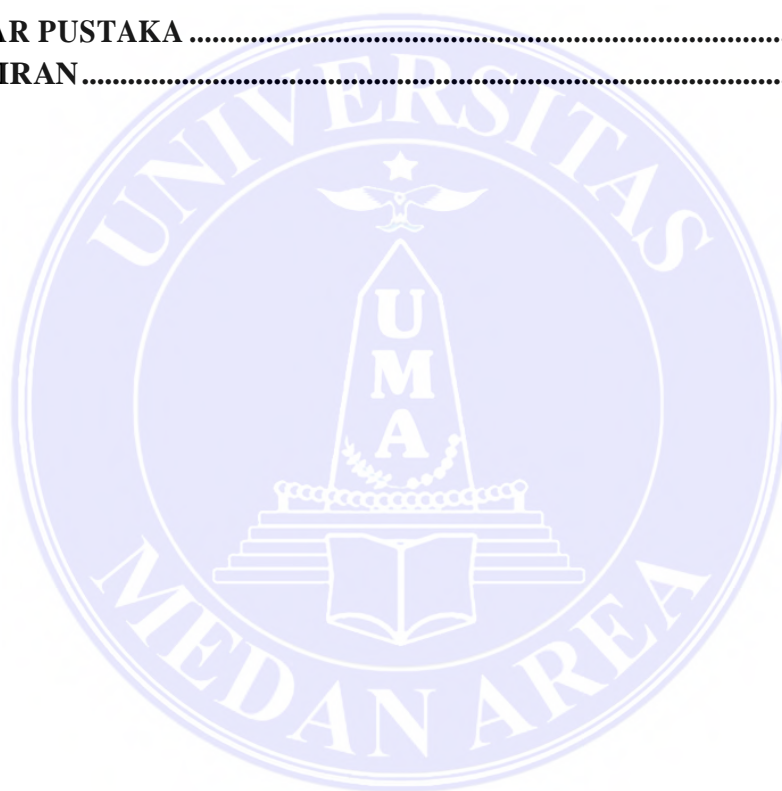
Medan, 27 September 2023

Ratih Putri Hasianti
198520067

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian Peran	5
2.1.1 Indikator Peran Kepemimpinan.....	5
2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Indikator Kepemimpinan	8
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.3 Pengertian Camat.....	9
2.4 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.5 Penelitian Terdahulu.....	14
2.6 Kerangka Berpikir	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.3 Informan Penelitian	19
3.4 Teknik Pengumpulan Data	19
3.5 Teknik Analisis Data	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Hasil Penelitian.....	23
4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Medan Denai.....	23
4.1.2 Kondisi Geografis	23
4.1.3 Kondisi Demografis	24
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Medan Denai	25
4.1.5 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Denai	26

4.1.6	Kendala Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	27
4.2	Pembahasan.....	27
4.2.1	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Medan Denai	28
4.2.2	Kendala yang Dihadapi Camat Medan Denai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	40
4.2.3	Mengatasi Kendala yang Dihadapi Camat Medan Denai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		43
5.1	Kesimpulan.....	43
5.2	Saran	44
DAFTAR PUSTAKA		45
LAMPIRAN.....		49



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	18
Tabel 3. 2 Jumlah Informan Penelitian.....	19
Tabel 4. 1 Daftar Kelurahan di Kecamatan Medan Denai (Data Sensus 2020).....	23
Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Kecamatan Medan Denai Berdasarkan Kelurahan dan Jenis Kelamin.....	24



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	17
Gambar 4. 1 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Medan Denai	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara	50
Lampiran 2: Dokumentasi Wawancara Dengan Informan	54
Lampiran 3: Surat Izin Pengambilan Data/Riset	56
Lampiran 4: Surat Pernyataan Selesai Riset	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam menjaga lingkungan budaya kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Seorang pemimpin yang baik harus bisa mengarahkan bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan porsi pekerjaan yang didapatkan oleh masing-masing pegawai. Begitu pula sebagai seorang pemimpin dalam pemerintahan daerah, memiliki kewajiban melaksanakan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat serta menjalankan pemerintah yang jauh dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Begitu pula seorang Camat, selaku pemimpin di lingkup kecamatan yang dituntut untuk bisa menjadi panutan dan bertanggung jawab atas kinerja yang dilaksanakan oleh pegawainya. Keberhasilan sebuah kecamatan memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya, ditentukan oleh bagaimana kinerja pegawainya. Salah satu hal krusial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah peran kepemimpinan seorang Camat yang berkompeten, bertanggung jawab, dan memahami tugas pokok seorang pemimpin.

Kecamatan berperan sebagai wilayah di bawah kabupaten/kota yang memiliki tanggung jawab terhadap berbagai urusan pemerintahan sebagai bagian dari perangkat daerah, di mana camat memiliki peran utama dalam pengelolaannya. Aparatur ini melapor kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Camat adalah orang yang melimpahkan kewenangan pemerintahan kepada kecamatan, dan merupakan tanggung jawab camat untuk melaksanakan kewenangan tersebut dan melaksanakan kewajiban pemerintahan lainnya dengan cara yang sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mirip dengan kecamatan lain, kecamatan Medan Denai dikelola oleh satu camat. Menurut ayat 15 pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, Camat bertanggung jawab untuk melaksanakan kekuasaan pemerintahan yang ditugaskan kepadanya oleh Bupati/Walikota untuk menangani urusan otonomi daerah tertentu, salah satunya disebut Koordinasi. Salah satu peran camat adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengawasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, serta mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah di kecamatan. Selain perannya sebagai penyelenggara kegiatan pemerintahan di bawah Bupati/WaliKota, camat memiliki peran lainnya sebagai pemimpin di Kantor Kecamatan. Pemimpin merupakan individu yang mengkoordinasi berbagai kepentingan dalam organisasi (Madyarti, 2021). Sebagai pemimpin, camat memiliki peran sebagai katalisator, fasilitator, pemecah masalah, komunikator, pengambil keputusan, dan evaluator. Dalam hal ini, seluruh regulasi di kantor kecamatan dibuat dan digerakkan oleh camat seperti membuat struktur organisasi, membuat program kerja, membagi porsi kerja kepada karyawan, mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan.

Keberhasilan kinerja kecamatan dalam melayani masyarakat dan pemerintahan juga ditentukan oleh kualitas pegawai. Oleh karena itu, pegawai Daerah dituntut untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan akuntabel, sehingga terjadi siklus berulang antara kinerja karyawan dan peran camat sebagai pemimpin. Ketika tugas kecamatan yang dilimpahkan kepada pegawai tidak dikerjakan dengan maksimal, maka camat harus bertanggung jawab untuk memperbaiki hal

tersebut. Camat harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian Tampubolon (2021) mengemukakan bahwa Camat Medan Denai tidak menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik. Camat Medan Denai belum bersikap tegas kepada karyawan yang lalai daritanggung jawab, selain itu Camat juga tidak melakukan evaluasi atau memberikan pelatihan kepada pegawai agar pengetahuan dan kinerja pegawai meningkat. Kepemimpinan Camat Medan Denai tersebut berdampak pada kualitas kerja pegawai seperti tak disiplin, tidak bertanggung jawab, dan sering absen saat jam kerja, hingga tidak masuk kantor. Tindakan tersebut juga berdampak pada operasional kecamatan, di mana masyarakat yang membutuhkan pelayanan tidak ada pegawai yang melayani.

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik meneliti penelitian dengan judul “**Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Medan Denai)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang melatar belakangi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai
2. Untuk mengetahui kendala Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperluas pengetahuan ilmiah di bidang administrasi publik, khususnya tentang peran kepemimpinan kecamatan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu sebagai bekal saat menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sebenarnya.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Peran

Merton (Raho, 2007) mengatakan peran adalah jenis perilaku yang diharapkan masyarakat dari anggota kelompok status tertentu. Kumpulan peran adalah nama yang diberikan untuk kumpulan peran ini. Sebagai akibatnya, istilah "peran" juga dapat digunakan untuk merujuk pada keseluruhan hubungan manusia yang didasarkan pada peran yang dimainkan oleh individu dalam posisi tertentu dalam masyarakat. Menurut (Soekanto, 2002), Posisi seseorang memiliki komponen dinamis yang dikenal sebagai peran mereka. Seseorang dianggap telah bertindak apabila telah menggunakan hak dan kewajiban yang melekat pada jabatannya. Kita dapat melihat dari uraian di atas bahwa terdapat sudut pandang tambahan pada fungsi yang sebelumnya telah diidentifikasi sebagai peran normatif. Penegakan hukum secara keseluruhan atau sering disebut sebagai penegakan hukum yang utuh dianggap sebagai fungsi yang wajar dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab dinas perhubungan dalam penegakan hukum. (Soekanto, 1987).

2.1.1 Indikator Peran Kepemimpinan

Henry Mintzberg dalam (Thoha, 2017) mengemukakan tiga peran utama, yaitu *interpersonal role*, *decision making*, dan *informational role*. Ketiga peran utama tersebut dapat diaplikasikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, berikut penjelasannya :

1. *Interpersonal Role* (Peranan Hubungan Pribadi)
Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi adalah seseorang yang memiliki jabatan tinggi, yang berarti bahwa berperan dalam

membangun hubungan dengan pihak di dalam maupun di luar organisasi yang ia pimpin. Peran ini dibagi menjadi tiga komponen, yakni:

- a. *Figurehead Role* (Peranan Sebagai Tokoh), misalnya menghadiri sebuah pertemuan selaku pimpinan organisasi yang dipimpinnya atau ikut serta dalam upacara resmi.
- b. *Leader Role* (Peranan Sebagai Pemimpin), misalnya menguasai ilmu manajerial, mampu memimpin, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan serta memberi motivasi bagi bawahannya. Dapat dikatakan leader role berarti bahwa seorang pemimpin mampu menjalankan tugas pokok kepemimpinan.
- c. *Liasion Role* (Peranan Sebagai Penghubung), yakni peran pimpinan dalam menjalin komunikasi dengan pegawainya dan berkoordinasi dengan pihak lain yang berada di luar organisasinya.

2. *Decision Making* (Peran Pengambil Keputusan)

Pemimpin memiliki peran sebagai pembuat kebijakan, maka posisi pemimpin sebagai pembuat kebijakan akan diadopsi dalam bentuk rencana bisnis yang mampu mengedepankan inovasi, menangkap peluang, tawar-menawar, dan terus mengelola organisasi. Peranan ini terdiri dari :

- a. *Entrepreneur Role* (Peran Sebagai Pembisnis), yakni peran pemimpin dalam mengemukakan ide-ide kreatif dan inovatif sebagaimana seorang entrepreneur. Peran ini diperlukan agar pemimpin dapat mengatasi suatu permasalahan yang bermaksud untuk mencapai tujuan serta menunjang kemajuan dari organisasi yang ia pimpin.
- b. *Disturbance Handler Role* (Peran Penghalau Gangguan), yakni peran pemimpin untuk menjaga organisasinya dari gangguan yang dapat mencoreng nama baik organisasi yang ia pimpin.
- c. *Resource Allocator Role* (Peran Pembagi Sumber Daya), yakni peran pemimpin untuk menempatkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki, seperti pembagian kerja dan tupoksi bagi pegawainya.
- d. *Negotiator Role* (Peran Negosiator), yakni peran pemimpin dalam negoasiasi dengan pihak dalam maupun pihak luar organisasi untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

3. *Informational Role* (Peran Sumber Informasi)

Pemimpin harus mampu menguasai dan mengelola informasi yang berkaitan dengan kelangsungan organisasi. Peran ini dibutuhkan agar pemimpin mampu bersikap bijaksana dalam setiap keputusan yang telah dipilihnya. Selain itu, pemimpin juga harus mengumpulkan, menyimpan, dan menyampaikan informasi sesuai dengan sasarannya. Peranan ini terdiri dari :

- a. *Monitor and Dessiminator* (Pemonitor dan Pembagi Informasi), yaitu pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi untuk kepentingan organisasi yang ia pimpin.

- b. *Spoken Person* (Sebagai Juru Bicara), yakni peran pemimpin sebagai juru bicara bagi organisasinya.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah interaksi antara seseorang (pemimpin) dan sekelompok orang yang menyebabkan kelompok atau individu bertindak sesuai dengan kehendak pemimpin (Lature, 2022). Istilah “kepemimpinan” berasal dari akar bahasa Inggris “*to lead*”, yang berarti “memimpin”. Keberhasilan tujuan kepemimpinan dalam menginisiasi kelompok harus didukung oleh kemampuan pemimpin sebagai sumber modal utama pemimpin (faktor intrinsik). Indikator faktor intrinsik berupa bakat (*capability*), bakat (*aptitude*), dan kepribadian (*personality*). (Fathiyah et al., 2022).

Beberapa ahli mendefinisikan kepemimpinan secara berbeda-beda. Menurut (Pasolong, 2013), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Birokrasi” Kepemimpinan adalah kapasitas pemimpin untuk mengerahkan pengaruh pada pengikut menuju pencapaian tujuan bersama melalui upaya kolaboratif. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan diperlukan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan.

Mengutip (Jarkasih, 2020) Kepemimpinan adalah proses mengerahkan pengaruh, termasuk tetapi tidak terbatas pada menggoyahkan interpretasi peristiwa yang diadakan oleh pengikut, pengorganisasian kegiatan kerja untuk mencapai tujuan tersebut, pemilihan tujuan untuk suatu kelompok atau birokrasi, pemeliharaan hubungan kooperatif dan kerja tim, motivasi pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang bukan merupakan bagian dari kelompok atau birokrasi.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pemimpin dalam menjalankan perannya di organisasi. Indikator kepemimpinan menurut Schermerhorn (2011) dalam (Edison et al., 2016) adalah:

1. Berani. Semakin besar jabatan yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi, semakin besar pula keberanian yang harus dimiliki untuk menjalankan tugasnya.
2. Kemampuan analitis. Prasyarat untuk keberhasilan kepemimpinan seseorang adalah kemampuan untuk menganalisis keadaan yang dihadapi secara komprehensif, matang, dan konstan.
3. Kemampuan komunikasi. Agar dapat memberikan arahan, instruksi, nasihat, dan amanat secara efektif, seorang pemimpin dituntut untuk menguasai beberapa pendekatan komunikasi.
4. kemampuan untuk memperhatikan, dalam hal ini pendapat bawahan, sehingga bawahan tidak hanya menerima tugas tetapi juga mendengarkan apa yang disampaikan. bawahan mereka mempertimbangkan.
5. Tegas. Kemampuan seorang pemimpin untuk bersikap tegas dengan bawahannya dan dalam menghadapi ambiguitas sangatlah penting.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus mempertimbangkan emosi bawahannya dan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh bawahannya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono 2011 dalam Suherman (2020), Gaya kepemimpinan dibedakan sebagai berikut:

6. Kepemimpinan Karismatik, Bawahan seorang pemimpin yang menggunakan pendekatan ini akan memperhatikannya karena dia memiliki karisma dan vitalitas yang luar biasa. memiliki kemampuan luar biasa dan supranatural.
7. Kepemimpinan Paternalistik dan Materialistik, Sebagai seorang pemimpin, seseorang akan memberikan perlindungan kebabakan bagi pengikutnya. Memberi karyawan otonomi untuk membuat keputusan.
8. Kepemimpinan militeristik, Pemimpin menerapkan sikap komando dengan menggunakan sistem perintah dari atasan kepada

bawahannya secara otoriter dan menginginkan supaya bawahannya selalu taat secara formalitas.

9. Kepemimpinan *Laissez-faire* dicontohkan oleh pemimpin yang memungkinkan pengikut untuk bertindak sesuai keinginan mereka dengan penuh tanggung jawab. Metode yang tidak diinginkan, seperti nepotisme, digunakan untuk mendapatkan posisi kepemimpinan.
10. Kepemimpinan Otokratik, sistem kepemimpinan yang bertumpu pada kekuasaan dan kekuatan total. Karena tidak ada kesempatan untuk umpan balik, setiap perintah diberikan dengan pengetahuan bahwa otoritas tidak diragukan lagi tidak terkekang.
11. Kepemimpinan Populistik, Dengan kepemimpinan kerakyatan, pemimpin mampu berperan sebagai dan menjadi pemimpin rakyat. Dia menganut nilai-nilai konvensional masyarakat.
12. Kepemimpinan administratif, pemimpin yang dapat melaksanakan tugas-tugas administratif dengan efektif. Melalui tipe ini diharapkan muncul suatu perkembangan teknis, manajemen modern, dan perkembangan sosial.
13. Kepemimpinan Demokratik, Pemimpin ini selalu memperhatikan kesejahteraan para pengikutnya dan memberi mereka arahan. Partisipasi aktif setiap bawahan berkontribusi pada kekuatan organisasi.

2.3 Pengertian Camat

Menurut (Pandipa & Alim, 2020), seorang camat adalah orang yang mengawasi dan memajukan suatu daerah yang biasanya terdiri dari beberapa administrasi kecamatan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 158 Tahun 2004 tentang Pedoman Organisasi Kecamatan, Tergantung pada kebutuhan khusus dan ciri-ciri daerahnya, serta persyaratan hukum apa pun, Bupati atau Walikota dapat menugaskan sebagian kekuasaan pemerintahan kepada camat.

Sebagai salah satu komponen struktur daerah kabupaten/kota, camat adalah penanggung jawab. Camat bertindak sebagai otoritas koordinasi *de facto* daerah dan melapor kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. (Suwetha et al., 2020). Camat diangkat oleh bupati/walikota. Ada lima bidang kewenangan pemerintahan yang menjadi kewenangan camat:

1. Bidang pembangunan dan ekonomi

2. Bidang pemerintahan
3. Bidang pendidikan dan kesehatan
4. Bidang sosial dan kesejahteraan
5. Bidang pertahanan

Pasal 15 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan menyatakan bahwa Camat bertanggung jawab atas fungsi pemerintahan umum sebagai berikut:

1. Memajukan administrasi pemerintahan kecamatan
2. Berkolaborasi dalam upaya menjaga keamanan dan keselamatan publik
3. Mengatur dan menerapkan peraturan perundang-undangan secara terpadu.
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan operasional pemerintahan di tingkat kecamatan.
5. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan publik
6. Menyelaraskan inisiatif lokal untuk memperkuat komunitas
7. Menyelenggarakan pelayanan masyarakat yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya dan/atau tidak dapat dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan atau seluruh masyarakat di wilayahnya.

Selanjutnya, dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 ayat 2, pelimpahan wewenang bupati/walikota kepada camat diperluas mencakup aspek-aspek otonomi daerah sebagai berikut:

1. Perizinan
2. Rekomendasi
3. Koordinasi
4. Pembinaan
5. Pengawasan
6. Fasilitasi
7. Penetapan
8. Penyelenggaraan
9. Kewenangan lain yang dilimpahkan

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 mengatur lebih rinci tentang tanggung jawab dan wewenang camat baik yang bersifat atributif maupun yang didelegasikan. Kriteria eksternalitas dan efikasi diterapkan pada pendelegasian wewenang. Kinerja adalah salah satu istilah yang paling sering digunakan dalam

manajemen, di mana itu didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, dan kinerja.

Dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 disebutkan bahwa tugas Camat dalam membina dan menyelenggarakan kinerja aparatur pemerintahan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) huruf f, meliputi : (a). melakukan pembinaan dan pengawasan tata tertib administrasi pemerintahan; (b). memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi pemerintah kelurahan; (c) . melakukan pembinaan dan pengawasan dalam terhadap lurah; (d). melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat pemerintahan lurah; (e). melakukan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan kelurahan di tingkat kecamatan; dan (f) melaporkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah kelurahan di tingkat kecamatan kepada bupati/walikota. Seterusnya Pasal 27 mengatakan Camat mengkoordinasikan unit kerja di wilayah kerja kecamatan dalam rangka penyelenggaraan kegiatan pemerintah untuk meningkatkan kinerja di wilayah kecamatan. Koordinasi yang dimaksud ialah koordinasi camat untuk mencapai keserasian, keselarasan, keseimbangan, sinkronisasi dan integrasi keseluruhan kegiatan pemerintah yang diselenggarakan di wilayahnya, guna mewujudkan penyelenggaraan di yang efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah diatas dapat disimpulkan bahwasanya program mengenai peningkatan kinerja pegawai tertuang dalam regulasi Kecamatan Medan Denai.

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Silaen et al. (2020) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan berupa barang atau jasa dalam jangka waktu dan jumlah tertentu oleh individu atau kelompok individu dengan memanfaatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Sedangkan kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Silaen et al. (2020), adalah sejauh mana pekerja memenuhi persyaratan pekerjaan. Menurut Afrida & Husna (2022), kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya. Menurut (Ibrahim et al., 2020), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Pimpinan perusahaan atau organisasi menetapkan dan melaksanakan serangkaian kegiatan atau rencana bisnis yang dirancang untuk mengarahkan dan mengendalikan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Ruky (2004) dalam (Pratama & Sukarno, 2021). Ratna dan Darmadi (2021) dalam bukunya berpendapat bahwa pemimpin yang baik dan bawahan yang unggul tidak akan pernah menimbulkan masalah kinerja yang fatal. Hal tersebut karena adanya diskusi yang berjalan lancar antar pimpinan dan pegawai serta adanya proses identifikasi resiko, hambatan dan kesenjangan antara pimpinan dan pegawainya. Mink (1993) dalam (Faisal dan Rudi, 2014), menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi memiliki karekteristik, yakni :

1. Berorientasi pada prestasi kerja atau hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas
2. Mempunyai kepercayaan diri dan aktif berperan sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi

3. Pengendalian diri, yakni pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, serta memiliki semangat dalam bekerja.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Tolak ukur tingkat kinerja memungkinkan evaluasi kinerja karyawan yang obyektif dan tepat. Matrik ini mencakup pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menentukan tingkat kinerja mereka. Memfasilitasi evaluasi kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2015), indikator motivasi kerja adalah (1) Hubungan Sosial, (2) Penghargaan, (3) Kebutuhan Hidup, dan (4) Keberhasilan Kerja. Menurut (Afrida & Husna, 2022), terdapat empat komponen utama yang masuk ke dalam pengukuran kinerja. Komponen ini meliputi: merumuskan indikator dan ukuran kinerja; penetapan sasaran, tujuan, dan strategi organisasi; mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; dan evaluasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja diperlukan dalam organisasi publik karena memegang peranan penting dalam proses pengawasan kerja. Mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah salah satu metode untuk melakukan evaluasi kinerja.

Menurut Musmulyadi dkk. (2022), pengukuran kinerja menggunakan komponen-komponen berikut:

1. Kualitas Kerja. Kualitas tenaga kerja karyawan didasarkan pada seberapa baik dia melakukan tugasnya.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja mengacu pada jam kerja harian karyawan. Kuantitas pekerjaan ini dapat diperkirakan berdasarkan tingkat tenaga kerja individu masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas. Sejauh mana tugas dilaksanakan dengan sukses atau tanpa kesalahan merupakan cerminan dari kemampuan implementasi pekerja.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau organisasi merupakan tanggungjawab atas pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Ibrahim etal., 2020)	“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula)”	Metode Kualitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Manchuria Tengah Kabupaten Kepulauan Sula adalah positif. Faktor penentu peran Dukungan staf serta sarana dan prasarana kerja menjadi ujung tombak dalam peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang menghambat peran kepemimpinan Camat adalah karakteristik pegawai yang berbeda-beda, SDM yang dimiliki kurang, pegawai kecamatan tidak bertanggung jawab, serta prasarana dan sarana yang kurang memadai.
2.	(Afrida & Husna, 2022)	“Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat”	Metode Kualitatif Deskriptif	Berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan Camat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan. Pengabdian kepada masyarakat yang lebih baik merupakan akibat langsung dari posisi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan Camat yang telah terbukti meningkatkan kinerja staf.
3.	(Muhammad Fajri, 2018)	Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar	Pendekatan Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah Peran Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making, dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah baik, dan selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan saran yaitu bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.
4.	(Rizki Maulida, 2021)	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal	Metode Kualitatif	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.
5.	(Amalia, Zulfa 2022)	Peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Cibiuk Kabupaten Garut.	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Pertama: Peranan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Cibiuk Kabupaten Garut menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari 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. Meskipun dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan instansi kecamatan masih sedikit kurang optimal tetapi dari tindakan yang dilakukan dapat dijadikan sebagai panutan dan keteladanan yang

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Kedua: Faktor-faktor yang mendukung peranan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dukungan staf dan sarana dan prasaran kerja sedangkan Faktor-faktor yang menghambat peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu karakteristik pegawai yang berbeda-beda, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki Kantor Kecamatan Cibiuk masih kurang, pegawai masih belum menanamkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta sarana dan prasarana yang ada masih kurang memadai.

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

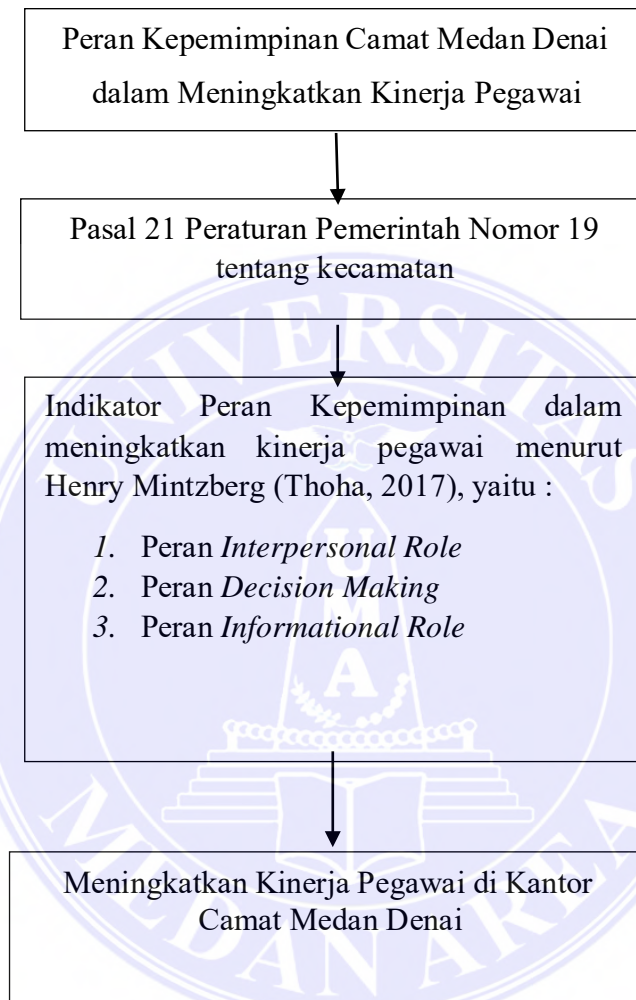
Keterbaruan informasi penelitian diperoleh dengan membandingkan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan tabel 3, persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah topik penelitian terkait peran camat sebagai pemimpin, kinerja pegawai kecamatan, serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Sementara perbedaannya adalah sampel yang digunakan dan narasumber, dalam penelitian ini studi dilakukan pada Kantor Camat Medan Denai yang tidak pernah diteliti sebelumnya.

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibuat berdasarkan teori peran kepemimpinan menurut (Henry Mintzberg, 2009). Camat Medan Denai sebagai pemimpin memiliki peran yaitu: 1) *interpersonal role*; 2) *decision making*; 3) *Informational Role*. Keseluruhan indikator peran kepemimpinan camat dapat dinilai hasilnya dan

dievaluasi melalui kinerja karyawan. Kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber: diolah oleh peneliti 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Marselino et al. (2019), teknik penelitian kualitatif adalah suatu metode untuk mempelajari keadaan objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Metode ini dilakukan untuk dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang yang diamati, untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang keadaan guna memahami fenomena mengenai subjek atau objek yang diteliti yaitu Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Denai Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Medan Denai yang beralamat di Jalan Pancasila No.96, Tegal Sari Mandala III. Penelitian ini dilaksanakan pada Februari 2023 sampai Mei 2023, dengan rincian berikut :

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Jul 2023	Agu 2023	Sept 2023
1.	Pengajuan Judul								
2.	Penyusunan Proposal								
3.	Seminar Proposal								

No	Uraian Kegiatan	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Jul 2023	Agu 2023	Sept 2023
4.	Pelaksanaan Penelitian								
5.	Seminar Hasil								
6.	Sidang Meja Hijau								

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

3.3 Informan Penelitian

Adapun informan penelitian, khususnya informan kunci, adalah para ahli yang benar-benar mengerti dan mampu memberikan penjelasan tentang berbagai hal yang relevan untuk diteliti. Informan kunci tidak terbatas pada wilayah tempat mereka tinggal, tokoh masyarakat, atau akademisi (Cecep, et al (2019)). Orang-orang berikut berpartisipasi sebagai informan untuk penelitian ini:

Tabel 3. 2 Jumlah Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jabatan	Keterangan
1	Baharuddin Ritonga, S.STP, M.A.P	Camat Medan Denai	Informan inti
2	Bapak Arafat Syam, S.STP	Sekretaris Camat Medan Denai	Informan utama
3	Ibu Erni Chairani, S.E	Kasubag Umum Medan Denai	Informan Tambahan
4	Ibu Ani	Masyarakat	Informan Tambahan
5	Ibu Tina	Masyarakat	Informan Tambahan

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Abd dan Fitria (2020), teknik pengumpulan data merupakan tahapan terpenting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data, peneliti

tidak akan mampu mengumpulkan data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan.

1. Wawancara

Peneliti menggunakan teknik tanya jawab untuk memperoleh informasi melalui wawancara. Peneliti mengumpulkan data dan informasi dari subjek penelitian dengan menggunakan alat bantu, seperti tape recorder dan catatan wawancara. Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terencana. Sebelum melakukan wawancara terencana, pewawancara harus menyiapkan pedoman wawancara (interview guide) dan mengidentifikasi narasumber atau informan yang relevan.

2. Observasi

Pengamatan, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2015), mensyaratkan “studi tentang perilaku dan pentingnya perilaku ini melalui pengamatan”. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti lapangan dilakukan dengan mengamati suatu fenomena yang ada dan sedang terjadi. Pengamatan diharapkan dapat menghasilkan data yang relevan atau relevan dengan topik kajian. Yang akan diamati adalah peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Medan Denai, dimana peneliti dapat mengamati secara langsung lingkungan kerja, kinerja pegawai, peran camat, dan hubungannya antara atasan dan pimpinan.

3. Dokumentasi

Menurut (Afridi & Husna, 2022), teknik dokumentasi melengkapi teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Oleh karena

itu, dalam pendokumentasian, peneliti menyelidiki, menelaah, dan mencari informasi dari kedua sumber seperti buku, jurnal, website, dan lain-lain, yang diperlukan oleh peneliti. Foto hasil observasi, catatan, website, jurnal, laporan kerja atau peraturan dari instansi kegiatan, dan rekaman wawancara yang dapat disimpan di smartphone akan menjadi bukti dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Yuliana (2022), metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Secara khusus, akuisisi data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan adalah langkah-langkah yang terlibat. Tahapan berikut adalah:

1. Reduksi Data

Analisis meliputi reduksi data. Reduksi data adalah jenis analisis yang mempertajam, mengkategorikan, mengarahkan, menghilangkan asing, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir yang diverifikasi dapat diturunkan. Dengan reduksi data, peneliti tidak lagi diharuskan untuk mengkuantifikasi data. Data kualitatif dapat disederhanakan dan diubah dalam berbagai cara, seperti melalui seleksi yang ketat, ringkasan atau deskripsi yang ringkas, klasifikasi ke dalam pola yang lebih besar, dll. Untuk itu, sangat penting untuk segera melakukan analisis data melalui reduksi data.

2. Penyajian Data

Kegiatan pengorganisasian data yang direduksi adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data merupakan langkah terpenting kedua. Data dapat disajikan dalam bentuk deskripsi singkat, bagan, hubungan

antar kategori, flowchart, dll. Dengan menampilkan data, akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan masa depan berdasarkan pemahaman ini (Astuti et al., 2020).

3. Kesimpulan

Menurut Robi dkk. (2020), penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dari analisis data kualitatif. Selama proses penelitian, kesimpulan juga dikonfirmasi. Verifikasi dapat sesingkat pertimbangan peneliti saat menulis, review catatan lapangan, dan verifikasi yang diajukan masih bersifat sementara dan akan direvisi jika tidak ditemukan bukti pendukung yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Penarikan kesimpulan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan sebagai jawaban atas permasalahan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepemimpinan Camat Medan Denai dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut :

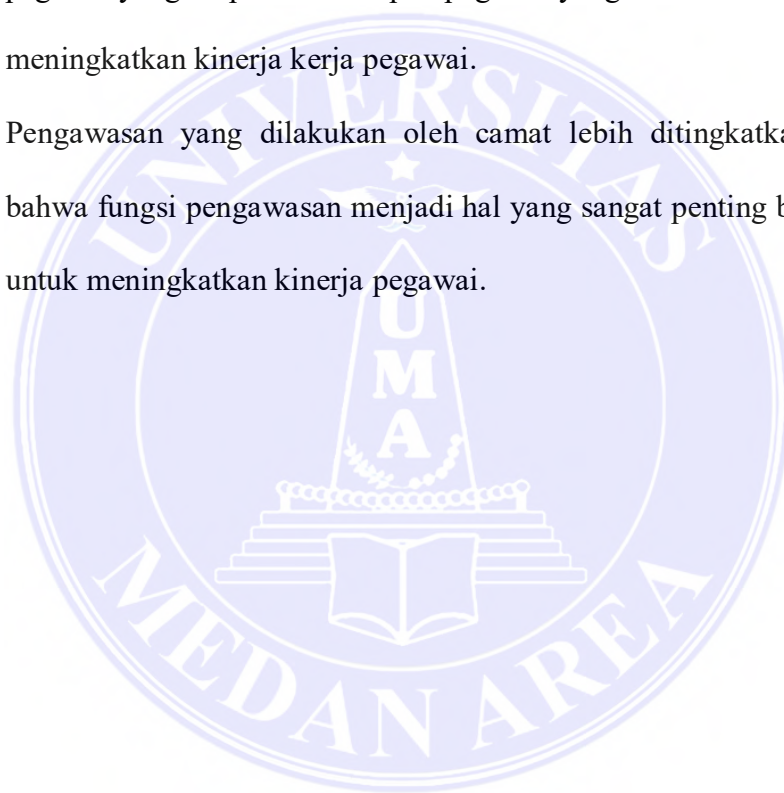
1. Peran Camat Medan Denai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai cukup baik. Hal ini terlihat dari: Peran *Interpersonal Role* cukup baik Camat sudah melakukan tugas dan fungsinya dengan melakukan pengarahan, motivasi dan pembinaan kepada pegawai namun Camat tidak mencoba menggali apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh pegawainya sehingga tumbuh semangat bekerja dari dalam diri masing-masing pegawai dan meningkatnya kualitas kinerja. Peran pengambil keputusan Camat cukup baik. Camat selalu melibatkan pegawai dan meminta masukan dari pegawai. Peran *informational role* sudah baik, Camat bersifat terbuka dalam segala hal baik dalam mendengarkan pendapat dari pegawai.
2. Kendala yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya ialah masih adanya konflik internal dan kurangnya solidaritas antar pegawai Kecamatan Medan Denai. Meskipun demikian, hubungan Camat dengan pegawainya terjalin dengan baik sehingga memudahkan terjalinnya komunikasi melalui peran Camat sebagai penghubung antar pegawainya. Untuk menghadapi kendala yang ada maka upaya yang dilakukan Camat ialah menjaga keberlangsungan komunikasi antar dirinya dan antar

pegawainya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Denai penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Camat perlu memberikan reward dan *punishment* yang berimbang terhadap pegawai yang berprestasi maupun pegawai yang bermasalah sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.
2. Pengawasan yang dilakukan oleh camat lebih ditingkatkan, mengingat bahwa fungsi pengawasan menjadi hal yang sangat penting bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abu, A. (1982). *Psikologi Sosial*. PT. Bina Ilmu Soerjono.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kusmanto, H., & Sinaga, R. S. (2014). *Pedoman Teknis Jurnal Ilmiah Tahun 2014*.
- Kusmanto, Sinaga, H., & Salam, R. (2014). *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2014*. Medan: Universitas Medan Area.
- Lubis, Muhammad Husni. (2021). *Kecamatan Medan Denai Dalam Angka 2021*. Badan Pusat Statistik Kota Medan. Medan: CV. Mandiri Lestari.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta.
- Raho, B. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Prestasi Pustaka.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edusu 16). Salemba Empat.
- Sari, Ratna & Darmadi. (2021). *Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Sinaga, R. S. (2013). *Pengantar Ilmu Politik: Kerangka Berpikir dalam Dimensi Arts, Praxis & Policy*. Graha Ilmu.
- Sinaga, R. S. (2013). *Pengantar Ilmu Politik: Kerangka Berpikir dalam Dimensi Arts, Praxis & Policy*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekanto, S. (1987). *Sosiologi Hukum dalam Masyarakat*. Rajawali Press.
- _____. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarso, Budi. (2023). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi.
- Suwetha, I. G. N., Suhardi, M., & Surya, I. (2020). *Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab Camat di Era Otonomi Daerah dan Perannya Menghadapi Tatanan Kehidupan New Normal*. CV. Pustaka Bangsa.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Agus. N. Purnomolastu. & A. J. Tjahyoanggoro. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.

Jurnal

Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan arjasari kabupaten bandung. *Co-Management*, 4(3), 725–733.

Afrida, W., & Husna, C. A. (2022). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kacamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 03(1), 8–16.

Andary, R. W., & Lubis, K. (2023). Peran Media Sosial Dalam Komunikasi Politik. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 9(4).

Astuti, Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 9(4), 324–329.

Bauer, J. C. (2003). *Role Ambiguity and Role Clarity: A Comparison of Attitudes in Germany and the United States*. University of Cincinnati - Clermont.

Fathiyah, Andriani, Z., & Fitriaty. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269–2275. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>

Ibrahim, A. H., Pora, R., & Pora, A. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Government of Archipelago*, 1(1), 25–33.

Jarkasih, A. (2020). Pelaksanaan Kepemimpinan Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penyangkiran Kabupaten Majalengka. *Jurnal Administrasi Publik Unggul*, 1(1), 11–19.

Juliani, I., Siregar, N. S., & Sinaga, R. S. (2021). Leadership Recruitment at the Department of Population and Civil Registration of North Sumatra Province. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4208-4216.

- Lestari, Reni Puji., Hardjanto, Imam., Said, Abdullah. (2017). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojoroto Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(1), 157-164.
- Lature, T. S. (2022). Pengaruh Kreatifitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Masyarakat di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 87–91.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional UNISKA*, 1(1), 291–297.
- Nasution, Faisal R. & Rudi Salam S. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2(1): 1-17.
- Nurchaya, C., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kepemimpinan Camat. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 48–57.
- Pandipa, A. K. H., & Alim, F. Y. (2020). Fungsi Pengawasan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Administratic*, 15(1), 6–11.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 30(02), 20–32.
- Rahmadani, Aulia Nur. (2020). Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Samarinda Utara KotaSamarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 8(2), 559-572.

Skripsi

- Maulida, R. ((2021). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area*.
- Saragi, M. (2022). Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Timur Kota Medan. *Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area*.
- Sarra, Victor. (2018). Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Messawa Kabupaten Masama. *Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Terbuka*.
- Tampubolon, P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Denai. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen*.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

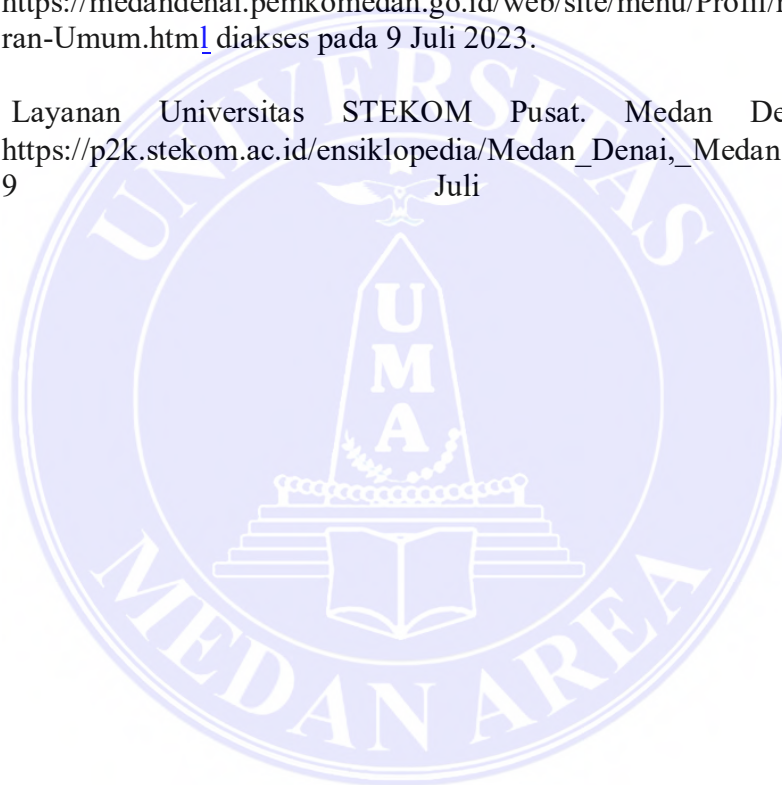
Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Situs Pemerintah/Website Resmi

Pemerintah Kota Medan Denai. Kecamatan Medan Denai, Profil: Gambaran Umum.

<https://medandenai.pemkomedan.go.id/web/site/menu/Profil/read3/Gambaran-Umum.html> diakses pada 9 Juli 2023.

Pusat Layanan Universitas STEKOM Pusat. Medan Denai, Medan. https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Medan_Denai_Medan diakses pada 9 Juli 2023.



LAMPIRAN

Lampiran 1:

PEDOMAN WAWANCARA

A. Camat Medan Denai

No	Indikator	Pertanyaan
1	Peran <i>Interpersonal Role</i>	a. Menurut anda, apakah peran antara pemimpin dengan pegawai di Kecamatan Medan Denai sudah berjalan dengan baik ? b. Apa yang bapak lakukan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai ? c. Apa sajakah Visi dan Misi Kecamatan Medan Denai dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Kecamatan Medan Denai ? d. Bagaimana peran <i>interpersonal</i> bapak dalam memberiarahan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai ? e. Bagaimana cara bapak memberikan motivasi agar para pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai lebih disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi ? f. Bagaimana cara bapak memberi teguran kepada pegawai yang masih melanggar aturan wajib atau kurang disiplin sebagai pegawai Kecamatan Medan Denai ? g. Apakah ada kendala dalam menerapkan peran <i>interpersonal</i> saat memberikan arahan, motivasi, dan arahan kepada bawahan bapak ? Bagaimana cara mengatasinya? h. Bagaimana hubungan yang terjalin antara bapak/ibu selaku pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai ? i. Bagaimana rencana-rencana kedepannya yang ingin bapak terapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai ?
2	Peran <i>Decision Making</i>	a. Bagaimana bapak menyelesaikan masalah yang terjadi di Kantor Kecamatan Medan Denai ? b. Seandainya bapak selaku pemimpin memberikan suatu kebijakan dan kemudian kebijakan yang bapak buat ditolak oleh pegawai atau staff bapak, langkah apa yang bapak lakukan? c. Apakah bapak melibatkan pegawai atau staff kantor Kecamatan Medan Denai dalam mengambil keputusan ? d. Kebijakan seperti apa yang bapak terapkan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai? e. Apakah terdapat kendala ketika bapak ingin menetapkan sebuah keputusan? Dan apakah pegawai merasa puas dengan keputusan yang diambil tersebut ? f. Apakah bapak memperhatikan dan mengontrol kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ini
3	Peran <i>Informational Role</i>	a. Bagaimana cara bapak menyampaikan sebuah informasi kepada bawahan bapak ? Disampaikan secara langsung atau melalui media perantara seperti whatsapp ? b. Bagaimana respon atau tanggapan bapak dalam menerima informasi yang merupakan sebuah permasalahan dan

No	Indikator	Pertanyaan
		<p>disampaikan oleh bawahan bapak ?</p> <p>c. Apakah informasi dari pegawai sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>d. Apakah ada kendala dalam menerima dan menyampaikan informasi kepada pegawai bapak ?</p> <p>e. Bagaimana peran Camat Medan Denai memonitor dan memantau langsung mengenai masalah-masalah internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>f. Bagaimana peran spoke person (juru bicara) Camat dalam menyampaikan informasi kepada pihak luar mengenai kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>g. Apa saja kendala yang dihadapi Camat dalam menjalankan peran informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai ?</p> <p>h. Bagaimana cara Camat mengatasi kendala tersebut ?</p>

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

B. Sekretaris Camat Medan Denai

No	Indikator	Pertanyaan
1	Peran <i>Interpersonal Role</i>	<p>a. Menurut anda, apakah peran antara pemimpin dengan pegawai di Kecamatan Medan Denai sudah berjalan dengan baik ?</p> <p>b. Menurut anda, apa peran Bapak Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ini ?</p> <p>c. Apa saja kendala yang dihadapi ketika Camat berupaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai?</p> <p>d. Bagaimana peran interpersonal camat dalam memberikan arahan kepada bapak/ibu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>e. Bagaimana peran interpersonal camat dalam memberikan motivasi kerja kepada bapak/ibu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>f. Dukungan seperti apa yang diberikan Camat Medan Denai untuk dapat meningkatkan kinerja bapak/ibu?</p> <p>g. Apakah terdapat kendala dalam peran interpersonal Camat saat memberi arahan, motivasi, dan binaan kepada pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>h. Menurut anda, bagaimana cara Camat Medan Denai mengatasi kendala tersebut ?</p>
2	Peran <i>Decision Making</i>	<p>a. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara Camat Medan Denai menyelesaikan sebuah masalah</p> <p>b. yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>c. Apakah terdapat rencana- rencana (planning) yang dirancang oleh Camat Medan Denai dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>d. Apakah Camat Medan Denai memberikan tugas-tugas kepada pegawai yang ada di Kecamatan Medan Denai sesuai dengan fungsi dan tupoksinya ?</p>

No	Indikator	Pertanyaan
		<p>e. Apakah saat Camat Medan Denai dalam mengambil keputusan melibatkan bapak/ibu selaku sekretarisnya ?</p> <p>f. Apakah terdapat kendala peran decision making Camat dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan ?</p> <p>g. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara Camat mengatasi kendala tersebut ?</p>
3	Peran <i>Informational Role</i>	<p>a. Bagaimana cara Camat Medan Denai menyampaikan sebuah informasi kepada bapak/ibu selaku Sekretaris Camat Medan Denai ?</p> <p>b. Apakah Camat Medan Denai berkenan mendengar dan menerima setiap informasi yang disampaikan oleh bapak/ibu ? Dan bagaimana cara Camat merespon informasi tersebut ?</p> <p>c. Bagaimana cara Camat Medan Denai memberikan teguran dalam mendisiplinkan para pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>d. Apa peran yang dilakukan Camat Medan Denai agar pegawai dan staff aktif dan berpartisipasi dalam rapat kerja yang dilaksanakan di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>e. Bagaimana peran Camat Medan Denai memonitor dan memantau langsung mengenai masalah- masalah internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>f. Bagaimana peran spoke person (juru bicara) Camat dalam menyampaikan informasi kepada pihak luar mengenai kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>g. Apa saja kendala yang dihadapi Camat dalam menjalankan peran informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai ?</p> <p>h. Bagaimana cara Camat mengatasi kendala tersebut ?</p>

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

C. Kasubag Umum dan Kepegawaian Camat Medan Denai

No	Indikator	Pertanyaan
1	Peran <i>Interpersonal Role</i>	<p>a. Menurut anda, apakah peran antara pemimpin dengan pegawai di Kecamatan Medan Denai sudah berjalan dengan baik ?</p> <p>b. Menurut anda, apa peran Bapak Camat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ini ?</p> <p>c. Apa saja kendala yang dihadapi ketika Camat berupaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai?</p> <p>d. Bagaimana peran <i>interpersonal</i> camat dalam memberikan arahan kepada bapak/ibu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>e. Bagaimana peran <i>interpersonal</i> camat dalam memberikan motivasi kerja kepada bapak/ibu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ?</p> <p>f. Dukungan seperti apa yang diberikan Camat Medan Denai untuk dapat meningkatkan</p>

No	Indikator	Pertanyaan
		kinerja bapak/ibu? g. Apakah terdapat kendala dalam peran interpersonal Camat saat memberi arahan, motivasi, dan binaan kepada pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai ?
2	Peran <i>Decision Making</i>	a. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara Camat Medan Denai menyelesaikan sebuah masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ? b. Apakah terdapat rencana-rencana (<i>planning</i>) yang dirancang oleh Camat Medan Denai dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai ? c. Apakah Camat Medan Denai memberikan tugas-tugas kepada pegawai yang ada di Kecamatan Medan Denai sesuai dengan fungsi dan tupoksinya ? d. Apakah saat Camat Medan Denai dalam mengambil keputusan melibatkan bapak/ibu selaku bawahannya ? e. Apakah terdapat kendala peran <i>decisionmaking</i> Camat dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan ? f. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara Camat mengatasi kendala tersebut ?
3	Peran <i>Informational Role</i>	a. Bagaimana cara Camat Medan Denai menyampaikan sebuah informasi kepada bapak/ibu selaku pegawai di Kecamatan Medan Denai ? b. Apakah Camat Medan Denai berkenan mendengar dan menerima setiap informasi yang disampaikan oleh bapak/ibu ? c. Bagaimana cara Camat Medan Denai memberikan teguran dalam mendisiplinkan para pegawai di Kantor Kecamatan Medan Denai ? d. Apa peran yang dilakukan Camat Medan Denai agar pegawai dan staff aktif dan berpartisipasi dalam rapat kerja yang dilaksanakan di Kecamatan Medan Denai ? e. Bagaimana peran Camat Medan Denai memonitor dan memantau langsung mengenai masalah-masalah internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Medan Denai ? f. Bagaimana peran <i>spoke person</i> (juru bicara) Camat dalam menyampaikan informasi kepada pihak luar mengenai kinerja pegawai Kecamatan Medan Denai ? g. Apa saja kendala yang dihadapi Camat dalam menjalankan peran <i>informational role</i> dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

Sumber: diolah oleh peneliti 2023

Lampiran 2:

Dokumentasi Wawancara Dengan Informan



Wawancara dengan Camat Medan Denai Bapak Baharuddin Ritonga, S.STP, M.Si
Tanggal 5 Juni 2023



Wawancara dengan Kasubag Kecamatan Medan Denai Ibu Erni Chairani, SE
Tanggal 31 Mei 2023



Dokumentasi Bersama Pegawai Kantor Kecamatan Medan Denai

Tanggal 31 Mei 2023



Dokumentasi bersama masyarakat Kecamatan Medan Denai

Tanggal 7 Agustus 2023

Lampiran 3:

Surat Izin Pengambilan Data/Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus I : Jalan Kualanaram 3 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7366346 ✉ (061) 7366012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sobohusri Medan 70 / Jalan Sei Sanyo Nomor 70 A ☎ (061) 6229402 ✉ (061) 6229331 Medan 20142
Website: www.uma.ac.id E-Mail: info@umamedan.ac.id

Nomor : 754/FIS.201.10/V/2023
Lamp :
Hal : Pengambilan Data/Riset
22 Mei 2023

Yth,
Kepala Badan Riset Inovasi Daerah (BRIDA)
Di Tempat

Dengan hormat,

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

Nama : Ratih Putri Hasianti Napitupulu
N.P.M : 199520067
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset di Kantor Camat Kecamatan Medan Denai, dengan judul Skripsi "PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN MEDAN DENAI)"

Perlu kami sampaikan bahwa penulisan 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 kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dr. Ratih Juliana Hasibuan, M.Si

CC File

Lampiran 4:

Surat Pernyataan Selesai Riset



PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN DENAI
Jl. Pancasila No. 96 Telp. (061)-7322190
M E D A N

Nomor : 070 / 650
Lamp : -
Perihal : **Selesai Riset**

Medan, 05 Juli 2023
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Medan
Area
di
Medan

1. Sehubungan dengan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 000.9/0707 tanggal 24 Mei 2023 perihal seperti pokok surat di atas, maka dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : **Ratih Putri Hasianti Napitupulu**
NIM : 198520067
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : **Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Camat Medan Denai)**
Lamanya : 1 (satu) Bulan
Lokasi : Kantor Camat Medan Denai
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

2. Berkaitan dengan hal di atas, dengan ini di sampaikan bahwasanya telah selesai melakukan penelitian di Kantor Camat Kecamatan Medan Denai Kota Medan selama 1 (satu) bulan.

3. Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya.


ANANDA SULUNG PARLAUNGAN
Penata Tk. I
NIP. 198602012006021001