



**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PENINGKATAN KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DAU  
KABUPATEN MALANG  
(Studi Kasus Kecamatan Dau Kabupaten Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Negara Universitas Islam Malang

Oleh:

**NITA ANDRIYANI**

**NPM : 21901091010**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
MALANG  
2022/2023**

## RINGKASAN

Kepemimpinan camat merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Tugas camat adalah melaksanakan kewenang pemerintahan yang di limpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan yang berlaku dan dengan melihat uraian tugas dan sebuah tanggung jawab tersebut maka camat adalah seorang pemimpin yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi Kecamatan dalam bidang pemerintahan dan pembangunan.

Dengan mengetahui tugas serta tanggung jawab seorang camat yang begitu cukup besar dalam menjalankan tugas pemerintahan kecamatan, maka tidaklah salah jika seorang camat perlu mengembangkan peranya sebagai pemimpin di kanntor camat.

Perlu mendaya gunakan, mengarahkan serta memotivasi seorang pegawai agar selalu aktif dalam melakukan kegiatannya yang positif kearah pencapaian suatu tujuan organisasi kecamatan. Dalam hal ini ada kaitnya antara kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai kantor kecamatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa penyebab kinerja pegawai di kecamatan Dau kabupaten Malang belum stabil. Untuk mengetahui bagaimana cara camat dalam meningkatkan kierja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengetahui faktor apa saja yang memepengaruhi seorang pemimpin berpengaruh besar dalam organisasi kecamatan.

Dilihat dari jenis penelitiannya, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2018:17) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Pada metode kualitatif, penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah. Obyek alamiah adalah obyek yang tidak dimanipulasi oleh peneliti serta berkembang dengan apa adanya.

Hasil penlitian ini menunjukkan bahwa Camat Dau menyatakan bahwa dalam setiap pengambilan keputusan selalu melibatkan partisipasi pegawainya, begitu juga yang disampaikan oleh pegawai wawancara mengenai pendelegasian tugas dari pimpinan kepada bawahan dari kantor Kecamatan Dau maka nampak bahwa Camat dalam memberikan tugas tersebut langsung kepada bawahan yang sebelumnya melalui alur tertentu agar dalam pembagian tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat terselesaikan dengan tepat sasaran.staff yang menyatakan bahwa dalam proses pengambilan keputusan mereka memang selalu dilibatkan.

Dan berdasarkan dari hasil penelitian mengenai pendelegasian tugas dari pimpinan kepada bawahan dari kantor Kecamatan Dau maka nampak bahwa Camat dalam memberikan tugas tersebut langsung kepada bawahan yang sebelumnya melalui alur tertentu agar dalam pembagian tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat terselesaikan dengan tepat sasaran.

Dan dalam wawancara bersama pegawai kantor itu sendiri bahwa selama proses pendelegasian tugas sudah dapat diterima dengan baik dan sudah berjalansesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dengan kata lain pegawai sudah mampu menerima dan memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan , Kinerja, Pegawai**



## SUMMARY

Sub-district leadership is the leader and coordinator of government administration in the sub-district working area which in carrying out its duties obtains delegation of government authority from the Regent / Mayor to handle some regional autonomy affairs and carry out general government duties.

The task of the sub-district is to carry out the government authority delegated by the Regent / Mayor in accordance with applicable regulations and by looking at the job description and a responsibility, the sub-district head is a leader who determines the success or failure of the sub-district organization in the field of government and development.

By knowing the duties and responsibilities of a sub-district head who are so large enough in carrying out the duties of the sub-district government, it is not wrong if a sub-district head needs to develop his role as a leader in the sub-district office.

Need to utilize, direct and motivate an employee to always be active in carrying out positive activities towards achieving a sub-district organizational goal. In this case, there is a link between the sub-district leadership in improving the performance of a sub-district office employee.

The purpose of this study is to find out what causes the performance of employees in Dau sub-district, Malang regency has not been stable. To find out how the sub-district in improving the work of employees in carrying out their duties. To find out what factors influence a large flow leader in the subdistrict organization.

Judging from the type of research, researchers use qualitative research methods. According to Prof. Dr. Sugiyono (2018: 17), qualitative research methods are naturalistic research methods because the research is carried out in natural conditions. In qualitative methods, research is carried out on natural objects. Natural objects are objects that are not manipulated by researchers and develop as they are.

The results of this study show that the Dau sub-district head stated that every decision-making always involves the participation of its employees, as well as what was conveyed by interview employees regarding the delegation of duties from the leadership to subordinates from the Dau sub-district office so it appears that the sub-district head in giving these tasks directly to subordinates who previously went through a certain flow so that the distribution of tasks in accordance with their respective fields so that they can be completed on target. staff who state that in the decision-making process they are always involved.

And based on the results of research on the delegation of tasks from the leadership to subordinates from the Dau sub-district office, it appears that the sub-district head in giving these tasks directly to subordinates who previously went through a certain flow so that the distribution of tasks in accordance with their respective fields so that they can be completed on target.

And in the interview with the office employees themselves that during the process of delegation of tasks can be well received and have run in accordance with the objectives of each employee, in other words employees have been able to accept and understand the tasks given by the leader in accordance with what is expected.

**Keywords: Leadership, Performance, Employee**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin, karena seorang pemimpin sebagai roda penggerak organisasi dan yang mempunyai kewajiban untuk mengarahkan bawahannya. Hal tersebut perlu diterapkan di seluruh Kantor Kecamatan yang ada di Indonesia dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meminimalisir terjadinya permasalahan dan hal yang tidak diinginkan supaya kantor kecamatan di Indonesia juga mempunyai nilai yang bagus di pandangan masyarakat Indonesia.

Peran pemimpin yang mempunyai nilai sangat penting didalam organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu memahami hakekat manusia sebab hal tersebut juga merupakan persoalan yang sangat penting. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah ia harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga pada akhirnya dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang dipimpinya dan pengaruh seorang pemimpin sangat besar bagi suatu masyarakat dimana jika seorang pemimpin tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka hasil dari apa yang ingin di tuju tidak akan fleksibel dan berjalan dengan baik.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu topik yang senantiasa mendapatkan banyak perhatian dari berbagai kalangan baik dari politisi maupun praktisi banyak literatur kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.

Suatu organisasi juga akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar di tentukan oleh seorang pemimpin.

Ada salah satu ungkapan yang mengatakan bahwa seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab atas suatu kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, ini merupakan ungkapan yang mendudukan suatu posisi seorang pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpeting (Thoha, 2010:1).

Kepemimpinan juga merupakan salah satu topik yang senantiasa mendapat perhatian banyak kalangan, baik akademisi politisi maupun praktisi. Banyak literatur tentang kepemimpinan memberikan penjelasan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, serta syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, ini merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting (Thoha, 2010:1).

B.HravendalamWiryandadanSupardo (g2005:4), mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat. Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu:Kepemimpinan harus melibatkan oranglain.

1. Kepemimpinan merupakan suatu faktor padadiri seseorang yang dapat ditumbuhkan, dipupuk dan dikembangkan.
2. Pemimpin dapat mempegaruhi pengikut atau bawahannya dan juga dapat memberikan pengarahan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam upaya mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditentukan Untuk mengetahui pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan penulis melihat sudut pandang pada gaya, tipe, dan sifat kepemimpinan.

Membicarakan kepeimpinan memang sangat menarik bisa di mulai dari sudut mana saja karena suatu organisasi atau suatu kelompok manusia akan selalu berkaitan dengan seorang pemimpin dan dari waktu ke waktu pemimpin akan selalu di butuhkan karena organisasi tanpa seorang pemimpin tidak akan berjalan dengan lancar atau bisa di katakan cacat.

Kepemimpinan kadangkala juga artikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada salah satu juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak dan yang menghasilkan suatu pola yang bisa di katakan konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Lebih jauh lagi Wahjasumidjo mengatakan Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.

Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku

pemimpin itu sendiri.

Penyelenggaraan kantor pemerintahan seperti kantor kecamatan sangat memerlukan adanya pemimpin yang selalu bisa dan mampu untuk menggerakkan bawahan atau staf kantor pemerintahan agar melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dan ikut serta dalam kegiatan pemeritahan pembanngunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna serta berhasil dalam menjalakan tugas yang telah di laksanakan.

Kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal lainnya adalah lingkungan kerja kenyamanan yang dirasakan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pekerja sehingga pekerja dapat lebih baik dalam bekerja, yang berujung pada peningkatan kinerja. Hal ini juga terjadi pada pegawai kantor desa di kecamatan Dau, kabupaten Malang. Menurut pasa 126 UU 32 Tahun 2004 ayat 2, pemimpin desa memiliki tugas dalam melaksanakan apa yang diberikan oleh bupati atau walikota untuk menangani desa yang dipimpinnya.

Masalah kinerja pegawai ini telah menjadi sebuah bahan dari para ahli organisasi dan manajemen kajian tersebut menyebutkan antara lain menyebutkan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting, karena seorang pemimpin merupakan penanggung jawab organisasi sesuai fungsinya sebagai seorang koordinator, motivator, mengarahkan serta memperngaruhi dan menjalin komonikasi dengan bawahanya serta mengarahkan bawahan agar mencapai sesuatu yang ia harapkan, begitu sangat penting masalah kepemimpinan menjadikan seorang pemimpin selalu menjadi fokus dan evaluasi mengenai sebab dan penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Kepemimpinan camat merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Tugas camat adalah melaksanakan kewenang pemerintahan yang di limpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan yang berlaku dan dengan melihat uraian tugas dan sebuah tanggung jawab tersebut maka camat adalah seorang pemimpin yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi Kecamatan dalam bidang pemerintahan dan pembangunan.

Dengan mengetahui tugas serta tanggung jawab seorang camat yang begitu cukup besar dalam menjalankan tugas pemerintahan kecamatan, maka tidaklah salah jika seorang camat perlu mengembangkan peranya sebagai pemimpin di kanntor camat.

Perlu mendaya gunakan, mengarahkan serta memotivasi seorang pegawai agar selalu aktif dalam melakukan kegiatannya yang positif kearah pencapaian suatu tujuan organisasi kecamatan. Dalam hal ini ada kaitnya antara kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai kantor kecamatan.

Kecamatan Dau Kabupaten Malang adalah salah satu perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan daerah, sebagai perangkat daerah tentu memiliki tanggung jawab dan kesiapan dari seluruh pegawai yang ada khususnya di kantor kecamatan Dau kabupaten Malang dari hasil apa yang di pantau peneliti, terlihat

seorang camat telah menjalankan dan menunjukan peranya sebagai seorang pemimpin dalam mengawasi tugas-tugas seluruh pegawainya, komonikasi, informasi serta motivasi terhadap pegawainya berlangsung terus menerus dan terjalin dengan baik. Namun tidak bisa di pungkiri bahwa masih ada beberapa kendala yang perlu di evaluasi secara serius yakni adalah:

#### 1. Masalah Sumber Daya Manusia

Argumentasi bersumber dari pengembangan kapasitas sumber daya manusia kelompok tani Kecamatan Dau Kabupaten Malang permasalahan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (Gapoktan) di kalisongo ini dilihat dari sumber daya manusianya sangat memadai dan mampu, dilihat dari keadaannya merupakan tantangannya. Agar pengembangan kapasitas sumber daya manusia di Gapoktan Kalisongo ini berkembang dapat dilihat dari pelatihan ini pengurus membuat suatu kegiatan untuk pengurus dan anggota, sedangkan mengenai sistem insentif ini mengenai masalah gaji, dalam setiap setahun sekali dan di Gapoktan Mardi Basuki ini mendapatkan bantuan dana dari PUAP dan pemerintah. Sedangkan masalah kondisi kerja ini sarana masih kurangnya fasilitas gedung yang digunakan untuk pertemuan rutin, sedangkan dalam masalah rekrutmen ini untuk mendapatkan calon-calon baru. Karena di Gapoktan Mardi Basuki ini bisa dilihat dari hal tersebut dan beberapa faktor-faktor yang mendukung dan menghambat juga mempengaruhi pengembangan kapasitas sumber daya manusia. (Wawancara 12 Juni 2023)

Argumentasi bersumber dari pengembangan sumber daya manusia Desa Gadingkulon, Kecamatan Dau Kabupaten Malang adapun permasalahan pada

tingkat SDM yaitu : kurangnya sdm yang berkualitas, kurangnya tingkat pendidikan, keterbatasan penyediaan kesempatan kerja, kurangnya pengetahuan akan teknologi, pembangunan yang tidak merata dan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Pengembangan sdm bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan sdm agar masyarakat mempunyai keterampilan dan mengelola setiap secara mandiri serta langkanya sdm yang berkualitas menjadi persoalan yang sangat berat. (Wawancara 12 Juni 2023)

Argumentasi bersumber dari pengembangan sumber daya manusia Salah satu yang intens saya perhatikan adalah kondisi Pemerintah Kabupaten Malang. Sebab, daerah ini cukup luas, mencakup 33 Kecamatan dan 385 desa. Tentu, banyak permasalahan yang ada dalam masyarakat, termasuk diantaranya yakni masalah kesejahteraan, layanan publik, hingga masalah kesehatan.

Hampir 1 bulan pengamatan sejak memperoleh sumper data, saya mengapresiasi capaian yang telah ditorehkan oleh Pemerintah Kabupaten Malang. Akan tetapi, di tengah gempita prestasi itu, rupanya masih banyak problem yang harus kita selesaikan. Masalah mendasar yang dirasakan oleh masyarakat dan tersampaikan langsung kepada saya selaku Anggota DPRD Provinsi Jawa Timur. (Wawancara 12 Juni 2023)

2. Masalah Rasa Tanggung Jawab sebagai seorang pegawai dan sarana prasarana sebagai pendukung masyarakat.

Argumentasi bersumber dari eksternal Instansi Dalam hal ini dikantor kecamatan Dau Kabupaten Malang kendala yang dihadapi masalah tentang waktu pelayanan yang terlalu lama dan prosedur yang terkesan terlalu berbelit-

belit, padahal masyarakat sangat berharap sekali agar keperluan yang mereka butuhkan dapat dengan cepat terselesaikan, dan minimnya fasilitas kantor, ruangan tempat bekerja yang kurang memadai/ terlalu sempit tidak sesuai dengan standart ruangan kerja dan terbatasnya alat elektronik sebagai pendukung dalam kinerja dan kurangnya tenaga pegawai dalam kasi aset/pertanahan. (Wawancara 12Juni 2023)

Argumentasi bersumber dari eksternal Instansi bahwa Kecamatan Dau masih memiliki kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana pewadahan karena meningkatnya timbulan sampah sehingga sebagian besar pewadahan sampah di rumah warga sudah memiliki 1 pewadahan tempat sampah Ban terdapat di 80 % rumah warga itu yang di sediakan oleh warga sendiri dan itu juga ada yang sudah rusak, namun karena sampah yang di dihasilkan dari warga besar sehingga warga menggunakan karung bekas maupun plastik tanpa pewadahan. Namun pada sekitar daerah permukiman masih adanya masyarakat yang membuang sampah dipinggir jalan dan bantaran sungai. (Wawancara 12 Juni 2023)

Dengan demikian sebagai seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam memperbaiki suatu masalah tersebut. Camat selaku pemimpin agar bawahan mempunyai tanggung jawab dengan pekerjaan dan apa yang sudah dia mulai dengan tugasnya, menciptakan suasana yang nyaman serta kondusif bagi penyelenggaraan pemerintahan ialah seorang pemimpin rasa nyaman dan puas bagi seorang bawahan akan senantiasa mendorong yang bersangkutan akan lebih giat dalam menjalankan sebuah tugasnya.

Argumentasi bersumber dari eksternal Instansi bahwa Kecamatan Dau masih dalam Peningkatan penduduk setiap tahunnya pada suatu daerah bersamaan dengan meningkatnya jumlah kegiatan dan konsumsi penduduk yang berakibat meningkatnya jumlah timbulan sampah. Sampah jika tidak dikelola dengan baik dan benar menyebabkan dampak buruk untuk kesehatan dan lingkungan. Meningkatnya jumlah penduduk setiap tahunnya maka harus sebanding dengan peningkatan fasilitas sarana dan prasana pengelolaan sampahnya. (Wawancara 12 Juni 2023)

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi seorang pemimpin berpengaruh besar dalam organisasi kecamatan?

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa penyebab kinerja pegawai di kecamatan Dau kabupaten Malang belum stabil.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi seorang pemimpin berpengaruh besar dalam organisasi kecamatan.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah disebutkan peneliti berharap hasil penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Manfaat Bagi Penulis dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat memberikan ilmu serta wawasan yang lebih luas bagi peneliti, dengan acuan serta kosep kajian terkait di tingkatkan dan untuk di teliti kembali, hasil peelitian bisa di jadikan bahan acuan dan relasi dan menambah wawasan berfikir secara luas mengenai aspek kepemimpinan.

##### b. Manfaat Bagi Bidang Studi

Hasil penelitian ini bisa di jadikan bahan refrensi dan liteatur penelitian selanjutnya, serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan serta meningkatkan kerangka pikiran yang luas bagi dunia pendidikan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Manfaat Bagi Pemerintah

Penelitian ini di harapkan bisa dapat di gunakan dalam kalangan kepemimpinan pemerintahan agar bisa di jadikan bahan evaluasi dan masukan terhadap sistemp peningkatan kinerja pegawai

##### b. Manfaat Bagi Masyarakat

Studi ini di harapkan bisa membantu masyarakat luas untuk mengetahui pentingnya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi kecamatan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada lokasi penelitian mengenai peran camat untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan kantor Kecamatan Dau Kota Malang, antara lain adalah sebagai berikut:

##### 1 Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai

- a. Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Camat Dau dengan melihat 4 fungsi kepemimpinan yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian dikatakan cukup baik. Untuk penelitian kedepan, disarankan untuk mencoba dengan metode kualitatif berkaitan dengan fungsi kepemimpinan kepala desa, agar mendapatkan informasi yang lebih dalam dan hasil yang ditemukan dapat menjadi referensi untuk keberlanjutan ilmu pengetahuan khususnya dalam fungsi kepemimpinan Camat.
- b. Sedangkan untuk pendelegasian wewenang, pada kantor Kecamatan Dau juga telah menerapkan tentang kepemimpinan situasional dimana adanya pelimpahan tugas dan wewenang yang luas kepada pegawai, dan hal ini juga sudah berjalan dengan baik. Pendelegasian memang sudah selayaknya dilakukan oleh setiap pemimpin yang ada didalam instansi, begitu pula di kantor Kecamatan Dau pendelegasian wewenang ini juga dapat menjadi tolak ukur yang digunakan camat untuk melihat perkembangan

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

- c. Komunikasi yang baik juga merupakan langkah dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya, oleh karena itu komunikasi yang menjadi salah satu pengaruh peran camat di kantor Kecamatan Dau sudah bisa dikatakan baik dan lancar, apalagi dalam aktivitas komunikasi ini camat cenderung lebih akrab kepada pegawai dan telah menganggap pegawai kantor sudah menjadi bagian yang penting. Mengenai komunikasi ini sendiri camat tidak hanya melakukan komunikasi satu arah namun juga dua arah, dimana pimpinan selain memberikan bimbingan namun juga meminta pendapat dari bawahan dan ini merupakan cara yang dilakukan oleh camat di kantor Kecamatan Dau Kota Malang.

## **2 Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai**

- a. Dalam upaya menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya, camat Dau, Adapun faktor internal yang menjadi kendala tentang adanya tingkat pendidikan pada masing-masing personil pegawai yang ada di kantor. Pendidikan merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang, oleh karena itu camat sebagai pemimpin telah menyadari bahwa dengan adanya masalah ini, juga terdapat perbedaan pemahaman dalam pendelegasian tugas antara camat dengan pegawai. Dari penjelasan yang telah diberikan camat sendiri bahwa perbedaan tingkat pendidikan ini adalah hal yang paling menghambat kinerja pegawai. Namun perlu ditegaskan sekali lagi bahwa

pendidikan sangat penting untuk aparat Kecamatan Dau dalam menunjang kinerja agar lebih meningkat lagi.

- b. Yang kedua adalah faktor eksternal dimana kendala ini muncul dari permasalahan pribadi pegawai misalnya pada keadaan perekonomian yang sering kali menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu camat Dau harus bisa mengetahui batasan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah yang timbul dan bisa menghilangkan kondisi yang dapat menghambat kinerja pegawai dengan baik serta dapat menempatkan posisinya dengan tepat sebagai pemimpin sebuah organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan atas kesimpulan diatas dan juga hasil penelitian maka penulis mencoba memberikan saran sebagai pemecahan permasalahan yang ada dalam peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

- a. Peran pemimpin dalam organisasi mempunyai fungsi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dau,
- b. Untuk itu hubungan kerja sama sedapat mungkin harus bisa terpelihara dengan baik. Dan meskipun dalam pengambilan keputusan pegawai juga terlibat didalamnya, namun Camat juga harus tetap memberikan pembinaan untuk mempermudah jalanya proses pemerintahan.

- c. Untuk lebih menambah pengetahuan, keahlian dan kecapakan guna meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, camat harus lebih memperhatikan dan lebih sering melakukan pendelegasian kepada pegawai yang secara tidak langsung dapat melatih dan memotivasi dalam bekerja.
- d. Pengawasan yang terdapat di Kecamatan Dau supaya lebih diperhatikan dan tingkatkan, mengingat bahwa fungsi pengawasan menjadi hal sangat penting bagi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan ini hendaknya lebih secara rutin dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan agar memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien.
- e. Meningkatkan hubungan komunikasi dan melakukannya sesering mungkin antara pemimpin dengan pegawai, antara pegawai satu dengan pegawai lainnya serta menyediakan ruangan kerja dan fasilitas yang nyaman untuk melakukan komunikasi, supaya dalam mencapai tujuan bersama dapat terwujud dengan cepat.

**2. Faktor Internal dan Ekternal yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai.**

- a. Camat sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai yang masih rendah dalam pendidikanya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau memberikan promosi pendidikan atas prestasi kinerja yang di capai.
- b. Camat lebih memahami keadaan kondisi dan situasi pegawai meskipun dalam kenyataanya untuk masalah pribadi, camat tidak bisa secara maksimal membantu namun berkaitan dengan hal tersebut camat juga harus

mampu memberikan motivasi misalnya dengan memberikan bonus atau hadiah kepada pegawai.

- c. Camat lebih memahami keadaan kondisi dan situasi pegawai meskipun dalam kenyataanya untuk masalah pribadi, camat tidak bisa secara maksimal membantu namun berkaitan dengan hal tersebut camat juga harus mampu memberikan motivasi misalnya dengan memberikan bonus atau hadiah kepada pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

## Jurnal:

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26
- Achmad. 2015. “Issdentifikasi Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat”. *Ejurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume III, No.II
- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers Dale A, Timple. (1999) *Kinerja*. Jakarta, Elek Media Komputindo.
- Agustiawan.(2017). *Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone*.
- Amrulloh, A. M. karim, & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912–922.
- A. Michael. (1992) *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan Tjejep Roehadi Rohidi. Jakarta, UI-Press.
- Bumi Aksara Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPNMYogyakarta : Prenda Media Group Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Efendi, S., Darmawi, E., & Noviyanto, H. (2019). Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(1), 48–54.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta. Firdaus, R. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.
- Hardjanto, I., & Said, A. (n.d.). Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan DAU Kota Kediri). In *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* (Vol. 3, Issue 1).
- Hersey Paul and Kenneth Blanchard. *Situasional Leadership*. Monday R. Wayne and Robert M. Noe, *Human Resource Managemen*. (1990) Massachu Sett: Allyn and Bacon Kartono, Kartini. (1995) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta,

- Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (n.d.). KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL DALAM ORGANISASI. *Jurnal MODERAT*, 6(3). Kartono
- I.Rama (2020). Peran Kepemimpinan Camat dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai.
- Kartini. (1995) Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Rajawali Press Lestari, R. P.,
- Meleong, Lexy. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja
- Milles, B. Mattew dan Huberman. A. Michael. (1992) Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjejep Roehadi Rohidi. Jakarta, UI-Press.
- Rajawali Press (1998) Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Raja Grafindo Persada. (1998) Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta, Rajawali Milles, B. Mattew dan Huberman.
- Reni.P.L.(2019) Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
- Rosdakarya Sedarmayanti. (2001) Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung, Mundar Maju.
- Thoha, Miftah. (1995) Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta, Rajawali.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1).

### Buku

- Dinamika Kepemimpinan. (Tinjauan Analitis Masalah Kepemimpinan): Pabelan Jakarta Siagian Sondang, 2001, Teori dan Praktek Kepemimpinan. Penerbit Rineka Cipta Jakarta Simamora, Henry. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia.: YKPN Yogyakarta Soekanto, Soerjono, 1982. Sosiologi Suatu Pengantar, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001 :Pengantar Sosiologi. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta Thoha Miftah, 2010.
- Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit PT RajaGrafindo Persada Jakarta Mahsun Mohamad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFY Yogyakarta. Moleong, Lexi J, Metodologi Penelitian Kualitatif,: PT Remaja Rosdakarya, 2010. Bandung Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung Nadler. 2013. Dinamika Kepemimpinan. (Tinjauan Analitis

- Masalah Kepemimpinan): Pabelan Jakarta Siagian Sondang, 2001, Teori dan Praktek Kepemimpinan. Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Mahsun Mohamad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE Yogyakarta. Moleong, Lexi J, Metodologi Penelitian Kualitatif,: PT Remaja Rosdakarya, 2010. Bandung Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002.
- Mahsun Mohamad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE Yogyakarta. Moleong, Lexi J, Metodologi Penelitian Kualitatif,: PT Remaja Rosdakarya, 2010. Bandung Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung Nadler. 2013.
- Manajemen Sumber DayaManusia.Jakarta:BumiAksara Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil R. Wiryana dan Susilo Supardo. 2005. Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan.Yogyakarta :Penerbit Andi Siagian, Sondang P. 1982. Manajemen Sumber DayaManusia.Jakarta:BumiAksara . 2003.
- Simamora, Henry. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia.: YKPN Yogyakarta Soekanto, Soerjono, 1982. Sosiologi Suatu Pengantar, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001 Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit PT RajaGrafindo Persada JakartaNadler. 2013. Dinamika Kepemimpinan. (Tinjauan Analitis Masalah Kepemimpinan): Pabelan Jakarta Siagian Sondang, 2001, Teori dan Praktek Kepemimpinan. Penerbit Rineka Cipta Jakarta Simamora, Henry. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia.: YKPN Yogyakarta Soekanto, Soerjono, 1982. Sosiologi Suatu Pengantar, Raja Grafindo Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta