**Jurnal FISIPOL UNTAG Samarinda**

**Administrasi Publik**

**PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN**

**SAMARINDA ULU**

Riyani\*).

Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Jl. Ir. Juanda Kotak Pos 1052 Samarinda 75124 Tlp (0541)743390

Email : [Riyaniryn66@gmail.com](mailto:Riyaniryn66@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peranan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peranan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, dengan indikator Peranan Kepemimpinan yaitu *Fathfinding* (Pencarian alur),*Aligning*(Penyelaras),*Empowering* (Pemberdaya) serta menggunakan indikator Kinerja Pegawai yaitu Kualitas Kerja,Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.Jenis penelitian ini menggunakan Deskriptif Kualitatif dengan teknik Snowball Sampling yang merupakan teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja pegawainya di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu sudah berjalan cukup baik dari segi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab dan dapat memaksimalkan kembali hal-hal yang di anggap masih kurang maksimal agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas lagi, karena dengan kinerja yang berkualitas maka akan berdampak pada kemajuan organisasi itu sendiri.

Kata Kunci: Peranan Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

***ABSTRACT***

*Role of Head of Sub-District Leadership in Improving Employee Performance in Samarinda Ulu District Office. In accordance with the formulation of the problem, this research aims to determine how the role of the sub-district's leadership in improving employee performance in the Samarinda Ulu sub-district office, with the indicators of the role of leadership, namely Fathfinding, Aligning, Empowering and using employee performance indicators, namely quality. Work, Work Quantity, Implementation of Duties, and Responsibilities. This type of researchuses descriptive qualitative snowball sampling technique, which is a technique of determining the sample which is initially small in number, then enlarges. The results of the study show that the role of the sub-district head in improving employee performance at the Samarinda Ulu sub-district office has been running quite well in terms of work quality, work quantity, implementation of duties and responsibilities and can maximize things that are considered less than optimal in order to produce performance. which is of higher quality, because with quality performance it will have an impact on the progress of the organization itself.*

*Keywords: Leadership Role, Employee Performance*

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Organisasi secara umumnya adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin serta terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya meliputi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasarana dan data ) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Erni Rernawan (2011: 15) “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing- masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”.

Lingkungan organisasi adalah satuan kekuatan yang melingkupi suatu organisasi dan mempunyai potensi untuk mempengaruhi cara beroperasi dan aksesnya ke sumber daya. Oleh sebab itu, lingkungan menjadi salah satu faktor penting bagi kelangsungan organisasi yang berjalan. Pada era global di zaman sekarang, peran faktor lingkungan bahkan menjadi arus besar yang menuntut organisasi untuk mengambil langkah. Sebagai suatu sistem, organisasi akan terus berintraksi, Apabila ingin hidup dan bertahan, maka organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan saling terkait dengan bagaimana sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi tersebut bekerja, pola perilaku, dan bagaimana cara menjalankan peran atau tugas di dalam suatu organisasi yang sudah di bentuk. Dalam kenyataan di lapangan keberhasilan suatu organisasi didirikan juga di tentukan oleh peranan pemimpin terhadap bawahannya.

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya pemimpin yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi pastilah akan membuat organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamya. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi/instansi.

Terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi yang didirikan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusianya dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi yang berdiri. Maka dari itu pegawai yang berkualitas, ialah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil output yang baik, yang dimana dibutuhkan oleh instansi/organisasi untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan intansi/organisasi secara keseluruhan adalah hasil dari konstribusi seorang pemimpin dan hasil kerja pegawainya.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh camat. Kecamatan diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah yang menyatakan bahwa "Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat".

Di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu merupakan suatu instansi yang bertujuan sebagai pembinaan kelembagaan masyarakat, pelayanan masyarakat, dan juga sebagai pemberdayaan masyarakat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah bagaimana peran kepemimpinan yang di jalankan seorang camat, jika peran yang dijalankan seorang camat sudah baik maka tentu akan berdampak pada hasil kinerja pegawai dikecamatan tersebut.

Pimpinan diharapkan dapat mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan oleh masyarakat. Sebagai aparat dirinya dituntut untuk merespon berbagai perubahan dan ragam kebutuhan publik dengan meningkatkan kinerja para pegawainya di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Pentingnya peranan pimpinan camat sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya. Karena sangat penting guna menciptakan aparaturratur pemerintah yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Kinerja para pegawai sangatlah di perlukan untuk memajukan suatu tujuan yang di buat oleh instansi yang telah di bentuk. dengan kinerja pegawai yang berkualitas efektif, dan efisien maka tujuan organisasi yang di jalankan dapat tercapai atau tepat pada sasarannya.

Adapun di kantor Kecamatan Samarinda Ulu sendiri sudah menjalankan Fungsi Kecamatan tersebut dengan aturan-aturan yang ada. Namun hal itu semua tidak bisa terlepas dari bagaimana peranan kepemimpinan camat yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang peniliti uraikan maka rumusan masalahnya adalah :

Bagaimana Peranan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu ?

* 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian yang ingin diketahui oleh peneliti adalah untuk mengetahui bagaimana Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu .

1. **KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1 Kepemimpinan**

Menurut Badeni (2013:2) “kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.”. Dengan demikian pada dasarnya bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk mempengaruhidalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Rivai (2009:2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi.

* 1. **Peran Pemimpin**

Menurut Covey (Rivai 2003:156) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian yaitu:

1. ***Pathfinding* (pencarian alur):**

Peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.

1. ***Aligning* (penyelaras):**

peran untuk memastikan bahwa struktur, system dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.

1. ***Empowering* (pemberdaya) :**

peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apa pun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Sementara itu Koontz (Silalahi,2002:185) memiliki pendapat bahwa kepemimpinan dalam ilmu pengetahuan social dengan tiga arti utama, yaitu :

1. **Atribut suatu posisi *(the attribute of a posisition),*** arti yang pertama, yaitu kepemimpinan sebagai suatu posisi, menunjuk kepada kekuasaann dan wewenang yang berada pada posisi tertentu. Hanya mereka memilliki kekuasaan dan wewenang saja bias disebut pemimpin.
2. **Sifat seseorang *(the characteristic of a person)*,** arti yang kedua, yaitu kepemimpinan sebagai sifat seseorang, menunjuk kepada kecakapan seseorang untuk memahami bahwa manusia memiliki kekuatan yang memotivasi, yang berbeda pada waktu
3. **Arti yang kedua, yaitu kepemimpinan** merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan perilaku pemimpin, apakah menerima pengaruh dari pemimpinnya.
   1. **Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Wirawan (2013) fungsi kepemimpinan secara umum mempunyai pola dasar yaitu:

1. Menciptakan visi, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi, visi adalah apa yang di impikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan pengikutnya di masa yang akan datang. Visi yang menarik pemimpin dan pengikut ke arah masa depan, visi yang memotivasi dan mendorong serta mengernergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.
2. Mengembangkan budaya organisasi, pemimpin harus mengem-bangkan budaya organisasi yang mana sebagai norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi,dan sebagiannya yang akan di kembangkan oleh pemimpin organisasi dan di ajarkan kepada anggota baru dan di terapkan dalam perilakuorganisasi mereka.
3. Mencipatakan sinergi, tugas pemimpin mempersatukan para pengikut, dan menggerakan mereka mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk tujuan organisasi. Mereka direkrut dengan tujuan untuk ikut serta merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kontribusinya secara maksimal kepda organisasi dalam kesatuan tujuan dan gerak kea rah tujuan.
4. Menciptakan perubahan, pemimpin adalah agen yang merupaya menciptakan perubahan secara teris-menerus. Ia adalah orang yang cerdik dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik.
5. Memotivasi para pengikut, sebagian terbesar teori kepmimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya.
6. Memperdaya pengikutnya, pemerdayaaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yamg menyangkut pengembangan sumber daya manusia.
   1. **PeraturanPemerintah tentang kecamatan**

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan ialah “dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum.

* 1. **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2011) “Menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2011) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

* 1. **Aspek-Aspek Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja :**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. **Kuantitas kerja :**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

1. **Pelaksanaan tugas :**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. **Tanggung jawab :**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukanpekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

* 1. **Pengukuran Kinerja**

Menurut Dharma (2012:93) “Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya. Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menetukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.” Sedangkan menurut Moeheriono (2012:96) “pengukuran kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Dengan demikian dibutuhkannya suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus untuk alat komunikasi dan alat manajemen guna memperbaiki kinerja organisasi. Dari beberapa definisi diatas yang telah diuraikan, Oleh sebab dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja ialah proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Dalam tahap penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini di gunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang mendalam, kemudian melakukan analisis dan menguraikan bagaimana peranan seorang pimpinan camat di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dalam meningkatkan kinerja pergawainya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

* 1. **Subjek Penelitian :**

Dalam penelitian peneliti menggunakan Snowball sampling. Snowball sampling merupakan teknik penentuan sampel yang mulamula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Peneliti memilih snowball sampling karena dalam penentuan sampel, peneliti pertama-tama hanya menentukan satu atau dua orang saja tetapi karena data yang didapat dirasa belum lengkap maka peneliti mencari orang lain yang untuk melengkapi data tersebut”.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Cara atau teknik pada penelitian ini dengan pengumpulan data berupa teknik observasi, teknik wawancara, teknik dokumentasi yang kemudian menarik kesimpulan dari data mentah menjadi data yang sudah tersusun.

* 1. **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif juga membatasi peneliti agar memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Adapun focus penelitian yang diambil adalah sehubungan dengan “Bagaimana peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor kecamatan samarinda ulu.

* 1. **Teknik Analisa Data**

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis data menurut Miles dan Huberman 2014 dalam (Sugiyono 2019). Yang dibagi menjadi beberapa point yaitu :

1. ***Data Collection/*Pengumpulan data,** Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya. Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak.
2. ***Data Condensation*/Kondensasi data**, Data yang diperoleh dari Proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, membuat abtraksi data hasil dari catatan lapangan, interview,transkip, berbagai dokumen dan catatan lapangan. Dengan menggunakan data kondensasi data akan menjadi lebih mantap/kuat. Di lapangan data yang didapat sangat banyak sehingga perlu diteliti dan disederhanakan kembali sesuai fokus penelitian mengenai “Peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.
3. ***Data Display/*Penyajian data*,*** Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
4. ***Conclusing\_Drawing/Verivication,*** Langkah keempat dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.
5. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
   1. **Peranan Camat**
      1. ***Pathfinding* (Pencarian alur) :**

Peran pemimpin berkaitan dengan Pathfinding (Pencarian Alur) yaitu selama menjadi pemimpin dalam hal menyampaikan visi dan misi terhadap para bawahannya sudah di lakukan dengan sangat baik, hal ini di sampaikan oleh Pak Camat beserta kelima informan mengenai visi misi secara garis besarnya adalah bagaimana agar bisa selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, memaksimalkan pelayanan yang di berikan serta mendapat penilaian baik dari masyarakat yang akan berdampak juga pada kemajuan organisasi yang sudah di bentuk.

* + 1. **Aligning ( Penyelaras) :**

Dalam hal ini Pak Camat sudah melakukannya dengan sangat baik. Beliau menyampaikan bahwa setiap yang di lakukan oleh para bawahannya tidak lepas dari pengawasan dirinya jika ada kesalahan beliau pasti menegur. Serta hal ini di sampaikan juga oleh kelima informan bahwa Pak Camat selalu memastikan dan menegur jika ada kesalahan dalam tugas yang di kerjakan agar semuanya dapat berjalan sesuai aturan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang di inginkan.

* + 1. **Empowering ( Pemberdaya)**

Dalam hal berupa dorongan, pendekatan individu ke individu agar membangkitkan semangat dari dalam diri terhadap para bawahannya yang di lakukan pimpinan masih belum cukup maksimal, hal ini di buktikan dengan penjelasan kelima informan bahwa belum cukup di rasakan bagi tiap individu. Sebagaimana motivasi, dorongan, serta pendekatan secara individu antara pemimpin dan bawahan sangat perlu di lakukan

Kemudian dari segi memberikan kesempatan terhadap para pegawainya jika ada yang memiliki potensi lebih untuk dapat di kembangkan lagi dalam hal ini Pak Camat sudah melakukannya dengan cukup baik dengan membuatkan surat lalu ke mengusulkan ke walikota agar pegawai bisa mengembangkan potensi dari dalam diri yang di miliki untuk mendapatkan pendidikan dan latihan penambahan ilmu.

* 1. **Kinerja Pegawai**
     1. **Kualitas Kerja**

Berkaitan dengan kualitas kerja dalam hal ini sudah cukup baik. Hal ini di sampaikan oleh Pak Camat bahwa para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi mereka serta penjelasan dari kelima informan bahwa mereka sebagai pegawai memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan dengan sesuai tupoksi mereka masing-masing.

* + 1. **Kuantitas Kerja**

Dari segi kedisiplinan waktu dalam hal pelaksanaannya perlu di tingkatkan kembali karena masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang pada jam masuk kerja. Hal ini di juga di sampaikan oleh Pak Camat dan kelima infroman bahwa dalam kedisiplinan jam masuk ke kantor masih belum maksimal, di karenakan ada kendala-kendala dan urusan lainnya yang terjadi di tiap pegawai sehingga mengakibatkan keterlambatan. Di samping itu para pegawai tetap mengusahakan agar tidak terlambat datang ke kantor dan bisa selalu tepat waktu.

Kemudian dari segi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikandalam hal pelaksanaannya sudah cukup baik. Hal ini juga di sampaikan oleh Pak Camat daninfomanbahwa pekerjaan yang seharusnya di kerjakan selalu mengusahakan agar tepat waktu karena ini juga berdampak dengan hasil pelayanan yang akan di berikan kepada masyarakat.

* + 1. **Pelaksanaan Tugas**

Maka berkaitan dalam hal pelaksanaan tugas yang di sampaikan oleh Pak Camat bahwa para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sudah di lakukan dengan baik, karena tiap-tiap pegawai sudah mempunyai tupoksi masing-masing. Hal ini pun juga di sampaikan oleh beberapa informan bahwa apa yang di perintahkan oleh Pak Camat sudah di jalankan dengan baik.

Namun beberapa informan lainnya menyampaikan didalam hal pelaksanaan tugas yang di berikan pernah terjadi ketidaksesuaian yang di harapkan di karenakan anggaran tidak sejalan dengan apa yang di inginkan serta terkadang terjadinya mis komunikasi antar pegawai,staff, maupun pimpinan.

* + 1. **Tanggung Jawab**

Berkaitan dengan akan kesadaran tanggung jawab tiap pegawai serta bentuk tanggung jawab yang diberikan sebagai bawahan dalam mengimplementasikan segala jenis pekerjaan di dalam intansi yaitu dalam hal pelaksanaannya sudah sangat baik. Hal ini di sampaikan oleh Pak Camat bahwa para pegawainya sudah melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik, serta di sampaikan oleh kelima informan pendukung bahwa sudah melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang di miliki masing-masing.

Dalam hal uraian bentuk-bentuk tanggung jawab mereka sebagai bawahan salah satunya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu apapun kendala yang di hadapi, serta berupaya semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyakat.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berkaitan dengan adanya peranan camat yaitu sebagai Pathfinding (Pencarian Alur), Aligning (Penyelaras), dan Empowering (Pemberdaya) dalam meningkatkan kinerja pegawai dari indikator yaitu kualitas kerja sudah berjalan dengan baik.

Berkaitan dengan adanya peranan camat yaitu sebagai Pathfinding (Pencarian Alur), Aligning (Penyelaras), dan Empowering (Pemberdaya) dalam meningkatkan kinerja pegawai dari indikator yaitu kuantitas kerja sudah berjalan cukup baik. dengan adanya peranan camat membuat para pegawai dapat menyadari dan menghargai waktu, mampu mengerjakan pekerjaan yang di berikan dapat selesai tepat waktu, dan mampu menyadari hal-hal yang perlu di tingkatkan dan di maksimalkan sehingga jauh lebih baik lagi terkhususnya dalam hal disiplin waktu pada jam masuk bekerja.

Berkaitan dengan adanya peranan camat yaitu sebagai Pathfinding (Pencarian Alur), Aligning (Penyelaras), dan Empowering (Pemberdaya) dalam meningkatkan kinerja pegawai dari indikator yaitu pelaksanaan tugas sudah berjalan dengan baik. dengan adanya peranan camat membuat para pegawai dapat melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinannya, menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai tupoksi mereka, serta menyadari dan dapat mengevaluasi apa yang perlu di perbaiki dan apa yang perlu di pertahankan.

Berkaitan dengan adanya peranan camat yaitu sebagai Pathfinding (Pencarian Alur), Aligning (Penyelaras), dan Empowering (Pemberdaya) dalam meningkatkan kinerja pegawai dari indikator yaitu tanggung jawab sudah berjalan dengan sangat baik. dengan adanya peranan camat membuat para pegawai menyadari akan tanggung jawab mereka masing-masing, mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dalam mengimplementasikan segala jenis pekerjaan dimana tempat mereka bekerja agar dapat mencapai tujuan dan kemajuan organisasi yang di inginkan.

* 1. **Saran**

Dari hasil penelitian yang di lakukan mengenai Peranan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Ulu, peneliti akan memberikan saran-saran yaitu :

* 1. Peranan Camat meliputi Fathfinding (Pencarian alur) Aligning (Penyelaras), dan Empowering (Pemberdaya) sudah berjalan cukup baik, namun dalam Aligning (Penyelaras) terkhususnya dalam hal menyelaraskan ketika ada perbedaan pendapat atau pemahaman antar pegawai, staff, ataupun dengan pimpinan itu sendiri sebagai masukan lebih di tingkatkan kembali upayanya oleh pimpinan.
  2. Untuk para pegawai sebagai saran agar lebih bisa meningkatkan kedisiplinannya terhadap kehadiran baik itu masuk dan pulang bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi baik atau kurang maksimalnya kualitas kerja yang di hasilkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Sumber Buku :**

Ernawan, Erni R, 2011 *Organization culture: Budaya Organisasi dalam Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Silalahi, Ulber, 2002. *Pemahaman praktis azas-azas manajemen*. Bandung:Mandar maju

Pamudji Suptanar. 1982. *Interior Design Kepemimpinan*. Jakarta: Usakti

Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*:Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*. Jakarta Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

**Sumber Internet :**

Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia

Pustaka, Jakarta. Dikutip dalam https://www.materibelajar.id/2016/05/

pengertian-teori-dan-konsep-menurut.html (diakses 23/10/20)

Darmadi, Hamid. 2013.Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial.

Bandung:Alfabeta. <http://eprints.ums.ac.id/34000/8/BAB%20III.pdf>

Sugiyono. 2013. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta dikutip dalamhttp://repository.upi.edu/19125/1/S\_PKN\_1002933\_Chapter3.p

df (20/10/20)

**Sumber Jurnal :**

Aplikom, Media. 2012. Peran Birokrasi Bagi Suatu Organisasi dikutip dalam

Jurnal Media Aplikom, ISSN: 2086-972X, Vol.2, Mei 2012 file:///C:/Users/asus/Downloads/88-Article%20Text-116-1-10-

20190215.pdf

**Dokumen-Dokumen :**

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan

Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-

Pokok Kepegawaian