

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN  
TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :  
Tiara Melinda  
NIM. 07011381924146**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2023**



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Melinda

Nim : 07011381924146

Tempat dan Tanggal Lahir : Seri Bandung, 21 Januari 2001

Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya,  
Yang Membuat Pernyataan



Tiara Melinda  
07011381924146

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI  
KANTOR KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN  
OGAN ILIR)**

**USULAN PENELITIAN**

**Oleh:**

**Tiara Melinda**

**NIM. 07011381924146**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 22 Februari 2023

Pembimbing

Dr. Alamsyah, S. IP., M.Si  
NIP. 197808182009121002



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP.196911101994011001**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**STRATEGI KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN  
TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR)**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**Tiara Melinda**

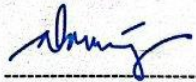
**NIM. 07011381924146**

Pembimbing I

Dr. Alamsyah, S. IP., M.Si

NIP. 197808182009121002

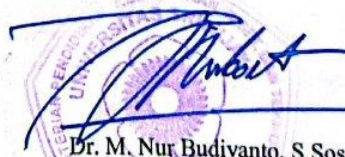
Tanda Tangan



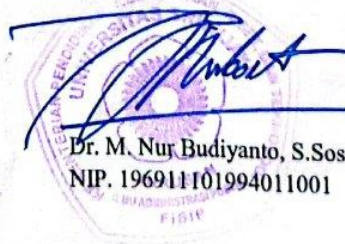
Tanggal

05 Juli 2023

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI  
STRATEGI KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN  
TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR)

Skripsi

Oleh :

Tiara Melinda

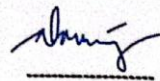
NIM. 07011381924146

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 18 Juli 2023

Pembimbing :

1. Dr. Alamsyah, S. IP., M.Si  
NIP. 197808182009121002

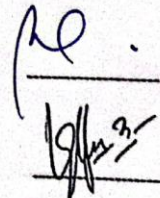
Tanda Tangan



Penguji :

1. Junaidi, S.IP., M.Si  
NIP. 197603092008021009

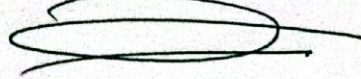
Tanda Tangan



2. Dr. Nengsyanti, M.HUM  
NIP. 196704121992032002

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alftri, M.Si  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik.



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. **Ayah (Alm) Hendri Sihabuddin dan Ibu Herdiyanti Astuti yang selalu memberikan doa dan dukungan.**
2. **Semua keluarga saya yang tercinta.**
3. **Teman-teman seperjuangan (Ilmu Administrasi Publik 2019).**
4. **Almamater kebanggaan (Universitas Sriwijaya).**

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir). Adapun latar belakang dari penelitian ini oleh masalah kepemimpinan kurangnya kemampuan beberapa pegawai dalam menguasai Informasi juga masih terlihat. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau deskriptif yang kemudian dianalisis berdasarkan teori. Penelitian menggunakan teori Moedjiono Untuk itu diperlukan adanya strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai disana, seperti halnya membuat atura kedisiplinan, memberikan job description yang jelas kepada seluruh pegawai terkait pekerjaannya, membangkitkan motivasi pegawai dalam bekerja, membuat laporan harian sebagai bentuk penilaian, serta memberikan rewards dan punishment terkait dengan kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, selain itu kurangnya kemampuan pegawai untuk dapat menguasai Informasi. Untuk itu diperlukan adanya strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai disana, seperti halnya membuat aturan kedisiplinan, memberikan job description yang jelas kepada seluruh pegawai terkait pekerjaannya, membangkitkan motivasi pegawai dalam bekerja, membuat laporan harian sebagai bentuk penilaian, serta memberikan rewards dan punishment terkait dengan kinerjanya.

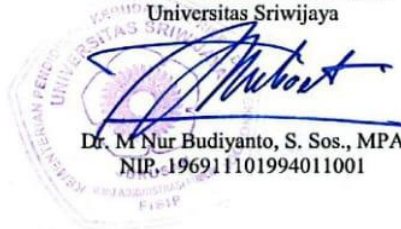
**Kata kunci:** Strategi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Pembimbing



Dr. Alamsyah, S. IP., M.SI  
NIP. 197808182009121002

Indralaya, Juli 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001



## ABSTRACT

This research is entitled "Camat leadership strategy in improving employee performance (Case Study in the Tanjung Batu District Office, Ogan Ilir Regency). The background of this research is the problem of leadership, the lack of ability of some employees to master information is also still visible. The purpose of this study was to determine the sub-district leadership strategy in improving employee performance in Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency. This study used a qualitative method, with data collection techniques of observation, interviews and documentation. The data obtained is then processed in the form of words or descriptive which is then analyzed based on the theory. Research using Moedjiono's theory requires a leadership strategy to improve the performance of employees there, such as making disciplinary rules, giving clear job descriptions to all employees related to their work, arousing employee motivation at work, making daily reports as a form of assessment, and giving rewards and punishment related to performance. The results of the study show that there are still some employees who lack discipline at work, in addition to the lack of employee ability to master information. For this reason, a leadership strategy is needed to improve employee performance there, such as making disciplinary rules, providing clear job descriptions to all relevant employees work, generate employee motivation at work, make daily reports as a form of assessment, and provide rewards and punishments related to their performance.

**Keywords:** *Strategy, Leadership, Employee Performance.*

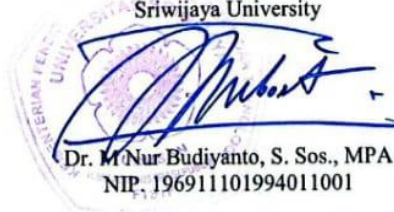
Advisor



Dr. Alamsyah, S. IP., M.SI  
NIP. 197808182009121002

Indralaya, July 2023

Chairman of the Department of Public Administration  
Faculty of Social and Political Sciences.  
Sriwijaya University



Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

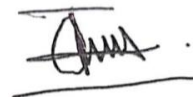
## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir” tepat pada waktunya. Penulis sangat menyadari dan merasakan bahwa terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memudahkan dan melancarkan Penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Aji Alamsyah, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan kritik, saran dan bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Syafran, SP selaku Kepala Camat dan seluruh jajaran staf dan pegawai di Kantor Camat Tanjung Batu Kabuapten Ogan Ilir yang telah membimbing kami di kantor dengan sepenuh hati.
6. Kepada orang tua tercinta yang selalu memberikan semangat dan tidak bosannya berbisik pada bumi yang terdengar oleh langit supaya anak-anaknya dapat sukses dunia dan akhirat.
7. Kakak-kakak Penulis Natasya dan Aulia yang selalu menghibur, mendukung dan memberikan semangat kepada Penulis.
8. Teman-Teman dekat Penulis Tiara Azzahra, Riki Saputra untuk *support* dan hiburannya.
9. Teman – teman seperjuangan Penulis jurusan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2019 Kampus Indralaya.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan seluruhnya, yang sudah ikhlas dan tulus memberikan motivasi dan doa sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 30 September 2022



Tiara Melinda

NIM.07011381924146

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL.....                                    | i                                   |
| PERNYATAAN ORISINALITAS .....                         | i                                   |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....           | ii                                  |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....                | iii                                 |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                           | iv                                  |
| ABSTRAK.....  | v                                   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                 | <i>vi</i>                           |
| KATA PENGANTAR .....                                  | viii                                |
| DAFTAR ISI .....                                      | ix                                  |
| DAFTAR TABEL .....                                    | x                                   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                   | xi                                  |
| DAFTAR SINGKATAN .....                                | xii                                 |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                 | xiii                                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b>                            |
| 1.1 Latar Belakang .....                              | 75                                  |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                              | 9                                   |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                           | 9                                   |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                          | 9                                   |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis.....                          | 9                                   |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis .....                          | 9                                   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                  | <b>83</b>                           |
| 2.1 Landasan Teori .....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.1 Arti Pentingnya Konsep Strategi.....            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.2 Kepemimpinan .....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.3 Fungsi Kepemimpinan .....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.4 Pengertian Kinerja.....                         | 18                                  |
| 2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....    | 19                                  |
| 2.1.6 Metode Penilaian Kinerja.....                   | 21                                  |
| 2.1.7 Tujuan Penilaian Kinerja .....                  | 22                                  |
| 2.1.8 Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai .....      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.9 Hambatan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai..... | 30                                  |
| 2.1.10 Indikator Kinerja .....                        | 31                                  |

|  |            |
|--|------------|
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....   | 33         |
| 2.3 Kerangka Pikir .....   | 73         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>  | <b>75</b>  |
| 3.1 Jenis Penelitian.....  | 75         |
| 3.2 Definisi Konsep .....  | 75         |
| 3.3 Fokus Penelitian.....  | 76         |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data.....   | 77         |
| 3.5 Informan Penelitian.....   | 77         |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data.....   | 77         |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....  | 78         |
| 3.8 Teknik Keabsahan data .....  | 80         |
| 3.9 Sistematika Penulisan .....  | 80         |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>  | <b>82</b>  |
| 4.1 Gambaran Umum Penelitian .....   | 82         |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir .....  | 82         |
| 4.1.2 Visi dan Misi.....   | 83         |
| 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....  | 83         |
| 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....   | 84         |
| 4.2.1 Strategi Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai<br>di Kecamatan Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir..... | 85         |
| 4.3 Analisis Data .....  | 92         |
| 4.3.1 Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di<br>Kantor Kecamatan Tanjung Batu Kabupten Ogan Ilir .....    | 97         |
| 4.4. Pembahasan.....   | 97         |
| 4.5. Keterbatasan Penelitian.....  | 99         |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>  | <b>100</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 100        |
| 5.2 Saran .....  | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>103</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>105</b> |

## **DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Jumlah Pegawai dan Honorer Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2021 ..... | 6  |
| Tabel 2. Jumlah Pegawai dan Honorer Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2022.....  | 7  |
| Tabel 3 Fokus Penelitian.....  | 76 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.2 Kerangka berpikir.....  | 74 |
| Gambar 3.1 Proses Analisis Data.....   | 76 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten<br>Ogan Ilir..... | 84 |

## **DAFTAR SINGKATAN**

|         |   |
|---------|---|
| ASN     | : Aparatur Sipil Negara                 |
| AKIP    | : Akademi Ilmu Pemasarakatan            |
| CCTV    | : Closed Circuit Television             |
| UU      | : Undang-Undang                         |
| SDM     | : Sumber Daya Manusia                   |
| SEKCAM  | : Sekertaris Camat                      |
| SOP     | : Standar Operasional Prosedur          |
| SKP     | : Sasaran Kinerja Pegawai               |
| HAM     | : Hak Asasi Manusia                     |
| HUMAS   | : Hubungan Masyarakat                   |
| KASI    | : Kepala Seksi                          |
| KESTRA  | : Keluarga Sejahtera                    |
| KASUBAG | : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian |
| KTP     | : Kartu Tanda Penduduk                  |
| TRANTIB | : Ketentraman dan Ketertiban Tugas      |
| YANUM   | : Pelayanan Umum                        |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Transkrip Wawancara

Lampiran 2 : Kartu Bimbingan Usulan Skripsi

Lampiran 3 : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 : Surat Tugas Skripsi

Lampiran 5 : KRS Semester 4 dan 5

Lampiran 6 : Transkrip Nilai

Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian dari Kantor Camat

Lampiran 9 : Matriks

Lampiran 10 : Hasil Lulus Sulet/Usept

Lampiran 11 : Forlap Dikti

Lampiran 12 : Dokumentasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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

Mengacu pada amanat UU No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah Pasal 221 ayat (1) menyebutkan: Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat.

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas pemerintahan lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Undang-undang ini menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan di dalam upaya meningkatkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja serta mencegah praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki karakteristik seperti, ketrampilan, dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi serta dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Namun realita saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan secara baik secara keseluruhan. Hal ini ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dalam menyelesaikan hal itu dibutuhkan kebijakan yang komprehensif serta penjalanan kebijakan yang benar-benar oleh seluruh struktur pimpinan unit organisasi pada Kecamatan Tanjung Batu. Pelayanan public setiap unit organisasi Kecamatan Tanjung Batu memiliki tupoksi sendiri dalam pemenuhan keperluan masyarakat. Penjalanan tupoksi itu, merupakan kewajiban pemimpin unit organisasi. Pemimpin unit organisasi berperan yang benar-benar strategis untuk memberikan arah, bimbingan serta memberi dorongan kinerja bawahannya pada penjalanan tugas yang sudah diberikan dari organisasi, hingga pelayanan public bisa dijalankan dengan efisien, akuntabel dan efektif. Hal itu bisa terwujud jika tiap-tiap pemimpin unit organisasi memakai kepemimpinan yang efisien dan efektif.

Kepemimpinan berhubungan dengan kegiatan memberi pengaruh social secara sengaja yang dipakai oleh seseorang pada orang lain dalam mengorganisir aktivitas serta hubungan yang terdapat pada organisasi. Pada kepemimpinan yang terpenting ialah memberikan interpretasi sejumlah peristiwa, membuat pemetaan jalan organisasi, membangun Kerjasama diantara anggota organisasi dalam meraih tujuan yang sudah

dilaksanakan. Seberapapun ukuran organisasi, peran seorang pemimpin benar-benar dominan untuk mewujudkan, memelihara, mengembangkan serta memberi peningkatan Kerjasama secara horizontal ataupun vertikal dan diagonal. Hal itu memberi pengaruh seluruh pengikut ataupun bawahannya supaya bisa memberi pengabdian dalam meraih tujuan sebuah organisasi.

Melalui pemahaman dari setiap tugas yang dimiliki, serta pemahaman ciri-ciri bawahan, jadi pemimpin nantinya bisa memberi dorongan, bimbingan dan motivasi terhadap semua anggota dalam meraih tujuan. Apabila pada kegiatan interaksi itu berhasil secara baik. Jadi dia bisa dapat memberi rasa puas dan bisa meningkatkan kinerja. Hal tersebut memberi konsekuensi jika tiap pemimpin mempunyai kewajiban memberi perhatian yang benar dalam menggerakkan, membina dan memberikan arahan seluruh potensi pegawai di lingkungan kerja supaya tercipta beban dan volume kerja yang memiliki arah dalam tujuan. Pemimpin butuh memberikan binaan yang benar-benar pada pegawai supaya bisa mewujudkan rasa puas serta komitmen organisasi hingga diakhir bisa memberikan peningkatan kinerja agar tinggi.

Selaras pada peningkatan tuntutan dari sejumlah hak yang wajib diterima masyarakat, jadi kinerja karyawan di Pemerintahan Kecamatan Tanjung Batu makin banyak disorot baik pada lembaga formalnya yang merupakan instansi di atasnya, lembaga sosial masyarakat ataupun kemasyarakatan secara umum. Hal itu adalah konsekuensi dari pemerintah, dikarenakan Pemerintah Kecamatan Tanjung Batu adalah organisasi Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir paling depan yang memiliki hubungan secara langsung pada masyarakat. Aktivitas apapun yang ada di wilayah Kecamatan Tanjung Batu nanti di pandang masyarakat menjadi tanggungjawab Pemerintah Kecamatan. Kinerja karyawan Kecamatan Tanjung Batu tidak sulit dinilai serta diperhatikan oleh masyarakat. Mereka menilai jika kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan belum bisa memberi respon keperluan

masyarakat dengan optimum. Sejumlah struktur pegawai Pemerintah Kecamatan membutuhkan perhatian yang lebih dari sejumlah pihak menjadi bahan untuk pertimbangan setiap pembuat kebijakan, hingga suatu yang diharapkan oleh masyarakat bisa diciptakan.

Hal tersebut dapat kita lihat dari belum disiplinnya setiap pegawai kecamatan untuk melaksanakan tugas mereka dan juga belum di implementasikan secara baik oleh setiap pegawai. Kedisiplinan Camat yang tergolong lemah didalam pengawasan dan pengontrolan penjalanan tugas yang diemban oleh setiap pegawai membuat kinerja dari setiap pegawai kecamatan tak bisa meningkat. Hal itu bisa kita lihat pada kosongnya tempat bekerja setiap pegawai di jam kerja ataupun setiap pegawai yang pulang tidak pada jam yang ditentukan atau pulang lebih awal. Yang membuat masyarakat yang memerlukan pertolongan pelayanan public tak bisa mengurus kebutuhan yang masyarakat perlukan, dikarenakan tak terdapatnya pegawai yang berjaga untuk setiap bidang dalam menolong masyarakat yang membutuhkan.

Model atau cara kepemimpinan Camat Tanjung Batu, butuh berkelakuan lebih pro aktif serta tegas pada setiap pegawainya, ia bisa mengenali dan paham lebih jauh mengenai keadaan setiap pegawainya agar dapat membuat peningkatan pada kinerja mereka agar bisa meraih tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dalam meningkatkan kedisiplinan setiap pegawai pemerintah Kecamatan Tanjung Batu wajib selalu meingkat supaya didalam pemberian layanan untuk masyarakat bisa dilaksanakan dengan maksimum serta bisa menjalankan sebuah tugas yang diberikan secara efektif dan dengan waktu yang relatif lebih efisien dan menciptakan kualitas layanan yang membuat masyarakat puas. Tugas dari seorang pemimpin didalam kepemimpinannya dalam hal ini Camat Tanjung Batu didalam harus selalu bisa meningkat supaya didalam memimpin sebuah instansi ataupun organisasi

di Kecamatan Tanjung Batu bisa dijalankan didasari pada setiap kemampuan serta keahlian yang sudah ia miliki.

Faktor strategi yang benar-benar memberi dukungan pada kepemimpinan Camat didalam membuat peningkatan kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Tanjung Batu bisa terlihat pada cara memerhatikan setiap keperluan yang dibutuhkan setiap pegawai, agar kinerja bisa lebih meningkat dan bisa membantu untuk meraih tujuan organisasi yang ditetapkan. Camat yang bisa mengerti dan paham akan keperluan yang diperlukan oleh setiap pegawai, menjadikan setiap pegawainya bisa meningkatkan kinerja mereka dengan maksimum.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa penelitian terkini, misalnya, Romi dkk (2022) menemukan peraturan disiplin, memberi jobdesc secara jelas, meningkatkan dan merangsang motivasi setiap pegawai dalam bekerja, menyusun laporan harian, memberi reward serta hukuman terkait dengan kinerjanya. Selanjutnya Azmi dkk (2021) menemukan penerapan SOP, memberikan keteladanan, memberikan kesempatan berdiskusi, meningkatkan etos kerja, memotivasi para pegawai, dan menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi, serta hambatannya keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM). Rahmadani (2020) menemukan kurangnya pegawai dan staff yang ada di Kantor serta meningkatkan Kinerja Pegawai.

Yunita, (2021) menemukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang menguasai teknologi. Hal ini untuk menghindari ketertinggalan dan agar kinerja semakin meningkat. Triyanto (2020) menemukan kriteria Visi secara jelas serta visioner (melihat kedepan) yang dijelaskan didalam Visi serta Misi, memotivasi pegawai guna meningkatkan pelayanan public, visi yang sudah jelas serta visioner, mempunyai karisma, memberi inspirasi serta motivasi. Hergiansyah dkk (2022) menemukan tiap tugas dan memberi

perwakilan terhadap tiap kepala seksi dalam memberi arahan serta pembimbingan terhadap pegawai, kinerja seorang pegawai terdapat kerja sama diantara pimpinan dengan pegawainya didalam melaksanakan tiap pekerjaan, pimpinan dalam hal ini yaitu Camat, Lurah, Kepala Seksi, gaya demokrasi dan komunikasi. Alfian (2019) menemukan keahlian dan kedisiplinan, musyawarah, sosialisasi awal dan dilandaskan oleh kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Utomo dkk (2019) menemukan gaya Kepemimpinan yang demokratis, kelompok pemimpin yang demokratis, Kecenderungan tingkah laku serta sikap yang biasanya diperlihatkan didalam kerja, pengawasan yang kurang tepat.

Dari penelusuran yang di lakukan peneliti terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu mengenai objek penelitian dan lokasi penelitian yang di gunakan. Selain itu, kaitan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat variable yang sama yang berkaitan erat dengan penelitian yaitu tentang kinerja pegawai.

**Tabel 1. Jumlah Pegawai dan Honorer Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2021**

| No | Pangkat              | Gol   | Jabatan                      | Jenis Kelamin |   |
|----|----------------------|-------|------------------------------|---------------|---|
|    |                      |       |                              | L             | P |
| 1  | Pembina              | IV a  | Camat                        | 1             |   |
| 2  | Penata Tk.I          | III d | Sekcam                       | 1             |   |
| 3  | Pembina              | IV a  | Fungsional Umum              | 1             |   |
| 4  | Penata Tk. I         | III d | Kasi Kesejahteraan<br>Rakyat | 1             |   |
| 5  | Penata Tk. I         | III d | Kasi PMD/K                   | 1             |   |
| 6  | Penata Tk. I         | III d | Kasi Yanum &<br>Humas        | 1             |   |
| 7  | Penata Muda Tk.<br>I | III b | Kasi Trantib                 | 1             |   |

|       |              |       |                                  |    |    |
|-------|--------------|-------|----------------------------------|----|----|
| 8     | Penata Tk. I | III d | Kasi Pemerintahan                | 1  |    |
| 9     | Penata Muda  | III a | Kasubag<br>Kepegawaian &<br>AKIP | 1  |    |
| 10    | Penata       | III c | Kasubag Program dan<br>Keuangan  | 1  |    |
| 11    | Pengatur     | III d | Staf Kesra                       | 1  |    |
| 12    | Honorer      |       |                                  |    | 11 |
| TOTAL |              |       |                                  | 11 | 11 |

*Sumber : Pegawai camat Tanjung Batu*

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa Jumlah Pegawai dan Honorer di Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2021 berjumlah keseluruhan 22 Orang, laki-laki 11 dan Perempuan 11 Orang.

**Tabel 2. Jumlah Pegawai dan Honorer Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2022**

| No | Pangkat             | Gol   | Jabatan                      | Jenis Kelamin |   |
|----|---------------------|-------|------------------------------|---------------|---|
|    |                     |       |                              | L             | P |
| 1  | Penata Tk.I         | III d | Camat                        | 1             |   |
| 2  | Penata Tk.I         | III d | Sekcam                       |               | 1 |
| 3  | Penata Muda<br>Tk.I | III b | Kasi Kesejahteraan<br>Rakyat |               | 1 |
| 4  | Penata Tk. I        | III d | Kasi PMD/ K                  | 1             |   |
| 5  | Penata Tk. I        | III d | Kasi Yanum &<br>Humas        | 1             |   |
| 6  | Penata              | III c | Kasi Trantib                 | 1             |   |
| 7  | Penata Muda Tk.     | III b | Kasi Pemerintahan            | 1             |   |

|       |                |       |                                  |    |    |
|-------|----------------|-------|----------------------------------|----|----|
|       | I              |       |                                  |    |    |
| 8     | Penata Muda    | III a | Kasubag<br>Kepegawaian &<br>AKIP | 1  |    |
| 9     | Pengatur Tk. I | II d  | Staf Kesra                       | 1  |    |
| 10    | Pengatur Tk. I | II d  | Staf Pemerintahan                | 1  |    |
| 11    | Penata Muda    | III a | Staf Trantib                     | 1  |    |
| 12    | Honorer        |       |                                  |    | 11 |
| TOTAL |                |       |                                  | 10 | 13 |

*Sumber : Pegawai camat Tanjung Batu*

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa Jumlah Pegawai dan Honorer di Kantor Camat Tanjung Batu Tahun 2022 berjumlah keseluruhan 23 Orang, laki-laki 10 dan Perempuan 13 Orang.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti halnya pegawai yang telat pada jam masuk kantor dan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Selain itu kurangnya kemampuan dari beberapa pegawai untuk dapat menguasai Informasi juga masih terlihat. Dari masalah tersebut dikhawatirkan dapat membawa dampak buruk pada kinerja pegawai disana, selain itu kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang didapatkan juga dikhawatirkan akan menurun kedepannya.

Untuk itu strategi kepemimpinan seorang kepala kantor disini sangat dibutuhkan guna memberikan stimulus atau dorongan kepada seluruh pegawai, sehingga masingmasing pegawai dapat menjalankan dengan baik pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Berangkat dari permasalahan diatas, penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “strategi kepemimpinan



camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir”.

Berkaitan dengan masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul “Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah Bagaimana strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah: Untuk mengetahui strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan teori atau konsep baru yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan, khususnya ditinjau dari aspek kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran dan bahan informasi bagi Pemerintah Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, A., Silalahi, O. (2020). Hubungan Kepemimpinan Camat Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Enersia Publika: Energi, Sosial, dan Administrasi Publik*, 3(2). [https://ejournal.up45.ac.id/index.php/Jurnal\\_Enersia\\_Publika/article/view/682/529](https://ejournal.up45.ac.id/index.php/Jurnal_Enersia_Publika/article/view/682/529)
- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers
- A, Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta:KENCANA, 2014.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azmi, S., Harun, C. Z., Khairuddin, K. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38173>
- Dale A, Timple. (1999) *Kinerja*. Jakarta, Elek Media Komputindo.
- Hoy, K Wyne, dan Cecil G. 1978. Miskel, *Education Administration ( Theory, Research, And Practice, Third Edition)*. Newyork: Random House.
- Kartini, Kartono. 1986, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Cu. Rajawali Press, Jakarta
- Kartini, Kartono. 1994, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mar'at, 1980. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Rosda Karya.
- Pamudji. S. 1995. *Kepemimpinan: Pemerintah Di Indonesia*, Jakarta : Bina Aksara
- Pasolong, H. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Purwanto, 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmadani, A. N. (2020). Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. 2020 (2), 559–572.
- Rivai, Veitzhal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Romi, Hermanu Iriawan, I. (2022). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja

Pegawai Pada Kantor Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. "Gema Kampus"  
*IISIP YAPIS Biak*, 17(1), 50–58. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v17i1.232>.

Salady. 1990. *Kepemimpinan dalam Pembangunan Organisasi*. PT. Remaja rodakarya  
Jakarta

Saluddin dan Hendri. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, STIES:  
*Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.6, No.2.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *KINERJA PEGAWAI, Teori, Pengukuran dan  
Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sondang, P. Siagian. 1991. *Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji  
Masagung

Tarmizi, A., Pasinringi, A. (1996). Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan  
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara Provinsi  
Sulawesi Barat. *Katalogis*, 7(4), 321–327.

Thoha, Miftha. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Utomo, S. P., Surya, I., Hasanah, N. (2019). Analisis Kepemimpinan Camat Dalam  
Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kecamatan  
Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan* , 2019, 7 (2): 811-822.  
<https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/>

Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:

Remaja Rosdakarya,

Winardi. 1990. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Bandung: Ghalia Indonesia

Irianto, B. P. P., Jatnika, A., Yunita, D. (2021). Fungsi Kepemimpinan Camat Dalam  
Meningkatkan Kinerja Birokrasi. (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Tanjungsari  
Kabupaten Sumedang). *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 1(2), 132-143.  
<http://jurnal.unpad.ac.id/janitra/article/view/38247>

Yulk, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks

Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., Putri, R. D., Syamsir, S. (2022). Strategi Kepemimpinan  
Camat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Batang Anai Kabupaten  
Padang Pariaman. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and  
Development*, 4(4), 266–272.

<https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/546>