

**SKRIPSI**

**GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PENGAWAI DIKANTOR  
KECAMATAN MALUA KABUPATEN ENREKANG**



**OLEH:**

**HASRINI**

**105611103919**

**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2023/2024**

**GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MALUA  
KABUPATEN ENREKANG**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Dan  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Negara (S. AP)

Disusun Dan Diajukan Oleh :

Hasrini

Nomor Stambuk : 105611103919

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2023/2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Camat Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor  
Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Hasrini

Nomor Induk Mahasiswa : 105611103919

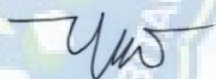
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Abdul Kadir Adys,SH,MM


  
Dr. Muhammad Yahya.,M.Si

Menyetujui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan  
Ilmu Politik Unismuh Makassar

Ketua Program Studi Administrasi  
Negara

  
Dr. H. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NIM: 991742

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si  
NBM: 9911742

## HALAMAN PENERIMAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dengan nomor 0295/FSP/A.4-II/VIII/46/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Selasa, tanggal 20 Agustus 2024.





### TIM PENILAI

Ketua

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM: 730727

Sekretaris

Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si  
NBM: 992797

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (  )
2. Abdul Kadir Adys, SH., MM (  )
3. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si (  )
4. Muhammad Randy Akbar, S.IP., M.Si (  )

## HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Hasrini

Nomor Induk Mahasiswa : 105611103919

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar hasil penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai akademik berupa pencabutan gelar akademik dan pemberian sanksi lain sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassa.

Makassar, 28 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Hasrini

## **ABSTRAK**

### **HASRINI, Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.**

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi factor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keadaan dan kemampuan para pegawai dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pemimpin sangat diperlukan karena pada kenyataan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada suatu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup di masyarakat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Camat Malua dalam menjalankan kepemimpinannya di kantor Kecamatan Malua menerapkan 3 gaya kepemimpinan yaitu: (1) gaya kepemimpinan otoriter (2) Gaya kepemimpinan demokratis, (3) Gaya kepemimpinan kendali bebas. Dari ketiga gaya Kepemimpinan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dan dominan diterapkan oleh Camat Malua dikarenakan gaya kepemimpinan demokratis mampu membawa Camat Malua menjalankan roda pemerintahan dengan baik serta menjalankan visi misi Kecamatan Malua dengan terarah. Namun kedua kepemimpinan yang lain juga diterapkan namun disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi saat memimpin.

**Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, camat Malua**



## ABSTRACT

HASRINI, Leadership Style of the Subdistrict Head in Improving Staff Performance at the Malua District Office, Enrekang Regency.

A person's leadership style in leading is very influential and is a determining factor for increasing and decreasing employee performance, therefore it is clear that every organization requires an effective leadership style because in this case apart from depending on the circumstances and abilities of employees in an organization, leadership that effectiveness and the influence and role of leaders is very necessary because in reality the success of an organization is determined by the leadership and leadership style developed in an organization to achieve the goals of the organization. The type of research used in this research is qualitative research. The type of qualitative research is a type of research which approaches the problem under study with real legal characteristics or in accordance with the realities of life in society.

The results of this research show that the Malua Subdistrict Head, in carrying out his leadership at the Malua Subdistrict office, applies 3 leadership styles, namely: (1) authoritarian leadership style (2) democratic leadership style, (3) free control leadership style. These three leadership styles show that the democratic leadership style is the most effective and dominant leadership style applied by the Malua Subdistrict Head because the democratic leadership style is able to bring the Malua Subdistrict Head to run the government well and carry out the Malua Subdistrict's vision and mission in a focused manner. However, the other two types of leadership are also applied but adjusted to the conditions and situations faced when leading.

Keywords: Leadership style, employee performance, Malua sub-district head

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambaNYA. Salam dan salawat tak lupa kita kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi ini yang berjudul “ Gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang” dapat terselesaikan dengan baik yang sekaligus menjadi syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas ilmu Sosial dan ilmu politik universitas muhammadiyah Makassar.

Tidak sedikit hambatan dan tantangan yang penulis hadapi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Namun berkat ketabahan, kesabaran dan dukungan yang begitu besar dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Secara khusus penulis persembahkan karya ini untuk kedua orang tua tercinta, ayahanda Rahman cino dan Ibunda Jahura . Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, doa, dukungan, dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat melewati masa-masa sulit dan menyelesaikan studi ini dengan baik, kiranya amanah yang diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan. Terima kasih juga penulis berikan kepada kakakku tercinta Leman yang selalu memberikan kontibusi baik secara material maupun dukungan untuk menyelesaikan akripsi ini

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya



kepada orang-orang yang telah memberikan bantuan secara moril dan material, serta kepada Bapak Abdul kadir Adys,SH, selaku pembimbing 1 Bapak Dr. Muhammad Yahya.,MSi selaku pembimbing 2.atas waktu luangnya yang telah diberikan disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan pengantaran mulai dari perumusan judul, penyusunan proposal, hingga terselesaikannya skripsi ini Sekaligus Penasehat Akademik Bapak Prof.Dr. Abdul Mahsyar,M.Si. yang membimbing penulis dari awal masuk sampai sekarang.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga ingin menyampaikan ucapan teima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr.Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala bimbingan yang telah diberikan selama ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
5. Bapak Camat Malua Bapak Hariyanto., S.TP beserta staf Kecamatan yang telah membantu dan memberikan izin penelitian kepada penulis.
6. Keluarga besar dari H. Talia salman gatto dan bacok yang telah

memberikan Doa dan Motivasi kepada penulis.

7. Teman-teman Tercinta dari MTS kepada saudari Suhaini yang selalu banyak membantu penulis, terima kasih atas dukungan, Motivasi dan doa yang begitu tulus kepada penulis.
8. Teman-teman angkatan 2019 Fisip unismuh makassar terkhusus Rahmawati hiddin menjadi Support Sistem Penulis selama inidan teman-teman KKP Komisi Pemilihan Umum (KPU) doa dan motivasi selama ini.
9. Kepada mantan saya yang tidak sempat penulis sebut insialnya yang memberikan luka sangat laur biasa sehingga penulis mampu belajar dari kesalahanjalan alur ceritanya.
10. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil hingga skripsi ini dapat diselesaikan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, besar harapan penulis kepada pembaca atas kontribusinya baik berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepadakita semua dan apa yang disajikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Rabbal Aalamiin.

Makassar, 20 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Hasrini

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang1.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Konsep Dasar Kepemimpinan .....	15
C. Gaya Kepemimpinan.....	16
D. Fungsi Kepemimpinan .....	17
E. Pengertian dan Tugas Camat.....	20
F. Kinerja Pegawai .....	21
G. Kerangka Pikir.....	25
H. Fokus Penelitian.....	27
I. Deskripsi Penelitian.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	31
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	32
C. Sumber Data.....	33
D. Informan Penelitian .....	34
E. Teknik Analisis Data.....	36
F. Keabsahan Data .....	36
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL</b> .....	<b>38</b>

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian .....	48
C. Pembahasan .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 2. Nama-Nama Informan Pegawai Di Kecamatan Malua Kabupaten .....	32
Tabel 3. Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah Kantor Kecamatan Malua...	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir .....	26
Gambar 2. peta administrasi Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.....	38
Gambar 3. Srktur organisasi kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.....	45





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam organisasi resmi atau tidak resmi tentu membutuhkan seseorang yang mampu mengatur dan membawa organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang mampu memberikan arah, memotivasi, anggota tim, menginspirasi, mengelolah konflik, dan mendukung tercapainya sebuah tujuan organisasi merupakan tujuan dari pemimpin. hal ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah peran dari pemimpin .

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik– baiknya dan penuh dengan tanggung jawab namun sebaliknya,jika peran pemimpin tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempegaruhi kinerja orang-orang dipimpinnya.

Organisasi juga ditunjang oleh kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi, baik unsur Pimpinan maupun Pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai

tujuan tersebut. Pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, Penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan sebuah Organisasi, tidak terlepas dari baiknya kinerja Pegawai, dimana tujuan suatu Organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, Sumber Daya Manusia atau SDM adalah proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan Organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset paling penting dalam organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi Sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena Menurut (Widodo, 2016). pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena Menurut (Widodo, 2016). pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting sebagai salah satu sumber factor dalam penentu pencapaian suatu unggulan organisasi yang bersaing, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelolah SDM yang memiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki (Adji et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, , sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk meng elola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki.

Kebijakan Undang-undang nomor 23 tahun 2014 manajemen sumber aparatur termsuk strategi yang sangat berperan dalam pengembangan daerah yang maju dan mandiri Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan cerminan dari manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan. Dengan tidak mengurangi peran seorang bawahan sebagai penyelenggara dan pelaksana sebuah kebijakan organisasi, pemimpin organisasi diharapkan memiliki sebuah kemampuan lebih untuk dapat mendorong prilaku positif bawahan.

Gurinto dan Waridin (2016) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh induvidu atau kelompok dalam suatu oraganisasi dengan standar yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi

tersebut. Oleh karena itu upayah-upayah untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena aspek keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah jalanya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin sebuah organisasi pasti memiliki karakteristik perilaku yang berbeda-beda antara satu dan yang lainnya, namun dari perilaku yang berbeda itulah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi dapat terlihat dimana gaya kepemimpinan dari seseorang pemimpin sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi individu dalam kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien, maka disini peran pemimpin tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang diatur dengan baik akan mencapai tujuan sesuai yang baik pula, sehingga/peran pemimpin dalam menggunakan wewqengan dan kepemimpinan sangat penting karena dengan mempengaruhi pengawainya supaya dapat bekerja sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 Kecamatan merupakan pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Selanjutnya Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pengimplementasian undang- undang tersebut berusaha meningkatkan peran camat sebagai kepala wilayah yang berbeda dari kebijakan undang-undang sebelumnya, sehingga keberhasilan sebuah organisasi kecamatan sangat

tergantung pada kepemimpinan camatnya. Menyadari akan pentingnya peran Kecamatan sebagai penyelenggara urusan pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, maka Camat beserta para aparturnya dituntut untuk memiliki kemampuan dan tekad untuk menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik.

Kepemimpinan yaitu seseorang yang mampu memengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan diinginkan (Firda Eka Zuliyatin & Heru Baskoro, 2023). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain anggota untuk melakukan usaha bersama ke arah pencapaian tujuan organisasi . (Miftah, 2016). menyatakan bahwa pemimpin yang baik memiliki norma perilaku yang baik terus belajar dan berkembang untuk memberikan motivasi dalam bekerja.

(Masambe et al., 2015). Kepemimpinan mempengaruhi Orang lain dalam kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran untuk membangkitkan rasa idealisme, semangat, berhadapan dan keberanian dalam pencapaian tujuan. (Thoha, 2013). menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seseorang dalam mengarahkan individu atau kelompok pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang yang akan mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang

dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Hasibuan 2016). menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya ( Nawawi. Adinata, 2003). Stoner mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dan motivasi, kecakapan dan persepsi peranan untuk menghasilkan hasil-hasil fungsi pekerja/kegiatan yang di ukur berdasarkan hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi . (Juliani. 2016). kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab di suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu (Rompas et al., 2018). Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi presentasi kerja, perbandingan antara hasil dan kerja dengan standar kerja yang baik secara kualitas yang ditetapkan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu. (Hanafi et al., 2018). Lain halnya yang dikemukakan oleh (Wirawan,2022). Menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran hasil sinergi dari sejumlah factor, factor - factor tersebut adalah lingkungan eksternal dan factor internal pegawai.

Kasmir dalam (Rivaldo, 2022) Pengertian kinerja adalah hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan standar dan harapan organisasi yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan



seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil Kerjanya. Mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang menentukan Kinerjanya, Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan obsevasi awal di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang bahwa masih ada permasalahan-permasalahan dikantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang yaitu rendahnya kesadaran pegawai terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai, dimana tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal sesuai dengan jadwal kerja, selain itu masih ada juga pegawai terkesan kurang termotivasi bekerja serta masih ada pegawai terlihat datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, adapun dalam melakukan absensi, pegawai juga melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan sehingga dapat menimbulkan kinerja pegawai yang kurang optimal.

Model atau cara kepemimpinan Camat Malua , perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondis dari para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya serta dapat mencapai tujuan organisasi yang di inginkan. peningkatan disiplin para pegawai pemerintah Kecamta Malua Kabupaten Enrekang masih terus di tingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat di lakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat serta menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan, tugas kepemimpinan yang di jalani oleh camat malua masih terus dapat di

tingkatkan agar dalam memimpin organisasi kecamatan malua di laksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Mengacu pada rumusan Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan Otoriter Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan Demokratis Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang
- c. Bagaimana gaya kepemimpinan kendal bebas Camta dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang

## **C. Tujuan Penelitian**

Masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua kabupaten Enrekang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoretis

Untuk menambahkan pengetahuan bagaimana gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang jika dikaitkan dengan teori dan konsep gaya kepemimpinan. dan diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan peneliti dan sebagai bahan penjelasan bagi pemerintah di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan dapat memberikan masukan bagi pemerintah Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan menjadi acuan untuk mendapatkan kreativitas baru bagi peneliti. Maka dari itu penulis mencantumkan dalam bagian tinjauan pustaka ini hasil penelitian terlebih dahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahma (2015)	“Gaya Kepemimpinan Camat Dikantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa”.	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan camat dalam dalam pembangunan Kecamatan Bajeng dan dalam penelitian ini juga menyelidiki faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan camat Dikantor Kecamatan Bajeng.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dikantor tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh camat suatu cara yang cukup efektif dan dalam menerapkan kerjasama dan komunikasi terhadap karyawannya dalam membangun kesan yang positif. Dalam pengambilan keputusan
2	Nasaruddi (2021)	Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengetahui peran kepemimpinan	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima dapat disimpulkan bahwa

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		pemerintah di Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima.	camat dalam meningkatkan disiplin kerja pemerintah di Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima.	gaya kepemimpinan menggunakan 4 gaya Kepemimpinan yaitu otorite, militeristik, Paternalistik, dan karismatik dan menjukan bahwa peran camat dalam meningkatkan
3.	M.Yakub Panjaitan (2018)	Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di pada pembangunan kota Medan menggunakan 10 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan persuasive, refresif, partisipatif, inovatif, investigative, ,motivatif, edukatif, dan retrogresif dan mengkaji gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dan pengaruh gaya kepemimpinan tersebut.

Adapun perbedaan dari pada ke tiga penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan saya laksanakan adalah peneliti berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang dengan menggunakan 3 gaya kepemimpinan yaitu 1. gaya kepemimpinan otorite yang meliputi (a). Ancaman, (b). Pengawasan, (c). Tertutup. 2. Gaya kepemimpinan demokratis

yang meliputi (a). Komunikatif, (b). Konsultatif, (c). terbuka, dan 3. gaya kepemimpinan kendali bebas yang meliputi (a). tuntunan, (b) keterampilan, (c). Kepercayaan, (d). Kebebasan dan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di kantor Kecamatan Malua. Menjadikan acuan, melakukan perbandingan, melihat metode metode yang dipergunakan peneliti yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di kantor Kecamatan Malua yaitu lingkungan kerja dan sarana prasarana yang ada di kantor tersebut

Ketiga indikator gaya kepemimpinan tersebut yaitu (1). gaya kepemimpinan otoriter adalah salah satu tipe kepemimpinan otoriter adalah yang bersifat memaksa dan menuntut kepatuhan kariawan agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan otoriter/ Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan otoriter disebut juga sebagai kepemimpinan Direktif dan Diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kekuasaan inilah yang sering kali disalah gunakan untuk menekan bawahan. Gaya kepemimpinan otoriter dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang menakutkan, mengekang kebebasan



dan bahkan dinilai kejam. Menurut White & Lippit H (dalam Wibowo, 2011) gaya kepemimpinan otokratis pemimpin menentukan sendiri “policy” dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung. (2) gaya kepemimpinan demokratis menurut Woods (2004) dalam Laliasa et al.(2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah (a) Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi, (b) Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas. (c) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah., (d) Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka penulis tidak akan terlepas dari penelitian sebelumnya yang sama-sama akan membahas tentang gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga penulis lebih memahami penelitian yang akan dilakukan.(3) Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah gaya kepemimpinan dengan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan tekniktekniknya sendiri guna mencapai sasaransasaran dan kebijakan organisasi.

Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat (Maryadi & Mustapa, 2017). Sedangkan menurut Robbins (2015) gaya kepemimpinan laissez-faire adalah merupakan gaya kepemimpinan yang sangat pasif, oleh karenanya gaya kepemimpinan tersebut paling kurang efektif dari perilaku pemimpin. Dan dalam Susanto (2017) gaya kepemimpinan laissez-faire meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun pengikut masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.

Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan di bahas oleh peneliti. Peneliti lebih berfokus megkaji perbandingan 3 tipe gaya kepemimpinan dari teori (Hasibuan,2007) yang di terapkan di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. Konsep Dasar Kepemimpinan**

Pemimpin menurut Kamus Besar Indonesia (2007:874) diartikan sebagai orang yang melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahanya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seseorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota organisasi dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Kartono, 2013) mengemukakan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memegang peran penting yang memiliki keterampilan teknis, khususnya berkemampuan mempengaruhi orang lain untuk sama-sama melakukan aktivitas demi mencapai suatu atau beberapa tujuan organisasi. Beranjak dari pengertian ini muncul istilah kepemimpinan sebagai terjemahan dari *leadership*. Berdasarkan pendapat Sondang P. Siagian dalam (Madyarti, 2021) Mengatakan bahwa pada hakekatnya definisi kepemimpinan adalah motor penggerak berbagai sumber dan alat-alat yang tersisa bagi organisasi menurut sifat individu, pengaruh individu terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenai legitimasi pemerintah. Effendi dalam (Kartono, 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, mempengaruhi, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Sedangkan (Manulang, 2022) menyebutkan pembinaan “pembinaan dilakukan oleh pemimpin selaku atasan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya biasanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam tiga (3) hal yaitu: pengetahuan tentang cara mengerjakan sesuatu, keahlian dalam menyelesaikan tugas dan sikap dalam mengerjakannya”.

Dalam hal ini, Yulk (2009). Mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memberikan pengaruh terhadap orang lain agar mau bekerja sama dapat memahami dan setuju dengan apa yang mesti dilakukan agar tugas dapat berjalan secara efektif, efisien serta keadaan untuk memberikan fasilitas berupa upaya-upayah individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama

sehingga pekerjaan akan menjadi efektif. Lain halnya dengan (Sulistiyani, 2013) menyarankan kepada para pemimpin untuk melakukan orientasi keadaan (situasi) dan orientasi posisi (*standing*) dalam pengertian konotatif, terhadap keberadaan yang dipimpin, melalui pendekatan perilaku ; *ing ngarso tuladha* (di depan memberikan tauladan atau contoh), *ing madyamangun karsa* (di tengah memberikan semangat kerja atau motivasi), *tut wuri handayani* (dibelakang mengawal jalannya tugas dan program).

Berdasarkan hal tersebut (Sulistiyani, 2013) mengatakan bahwa secara implisit teori di atas memadukan antara peran yang harus dilakukan seseorang pemimpin melalui kombinasi posisi dan situasi serta berinisiatif dalam posisi dan situasi yang dihadapi. Sebelumnya menentukan tindakan kepada kepada bawahan pemimpin harus jeli mengamati situasi dan kondisi, terutama menyangkut kemampuan bawahannya. Pemimpin harus mampu membuat bawahan atau pengikutnya agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi, terutama dalam organisasi public. (Pasolong, 2013) menyebutkan ( 3) cara atau teknik memotivasi bawahan, yaitu:

1. Menginspirasi, dengan memasukkan semangat ke dalam diri bawahan  
Inspirasi tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak melalui kepribadian pemimpin, ketauladannya dan melalui pekerjaan yang dilakukan
2. Mendukung, dengan merangsang bawahan untuk melakukan tugasnya melalui pujian, persetujuan, sanjungan, dan bantuan.
3. Mendesak, dengan membuat bawahan membutuhkan, termasuk tekanan,

paksaan dan jika perlu berupa ancaman.

Kepemimpinan merupakan upaya membawa bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, agar mereka merasa bahwa tujuan yang akan dicapai merupakan tujuan bersama Menurut (Siagian, 2021). Sedangkan (Muniar, 2017) kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang lain. secara orang perorang (interpersonal) atau induvidu, melalui proses komonikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Definisi ini mencangkup bahwa penggunaan pengaruh lewat hubungan antar pribadi, melalui proses komonikasi yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wibowo, 2017) kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi

Kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi prilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interperstasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untu mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Hartadi, 2023).

Disisi lain Koontz dan O'Donnel (Moeheriono, 2022) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan”. Sedangkan Chester Bernard (Siswanto, 2022) berpendapat bahwa “Kepemimpinan memiliki dua asepek-

aspek: Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Keduanya adalah keunggulan pribadi dalam ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, secara sederhana penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi pemikiran, perasaan dan tindakan mereka kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang baik dan memberikan motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Richard L. Daff mengemukakan konsep kepemimpinan dalam suatu definisi saja yaitu “kepemimpinan adalah merupakan suatu pengaruh hubungan antara pimpinan dan pengikut (*followers*) yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama” Dari definisi tersebut tercakup tujuh unsur yang esensial dalam kepemimpinan, (1) pemimpin (*leader*), (2) pengaruh (*Influence*), (3) pengikut (*Follower*), (4) maksud (*Intention*), (5) Tujuan bersama (*shared purpose*), (6) Perubahan (*change*), (7) tanggung jawab pribadi (*Personal*)

Kepemimpinan dalam birokrasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya birokrasi, karena pemimpin yang bertanggungjawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya birokrasi sehingga bisa menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama



lain. Birokrasi tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah tersesat, kacau belau. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin.

### **C. Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi sebagai proses, gaya kepemimpinan yang difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi gaya kepemimpinan yang kemudian dapat ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap perilaku dan disiplin para pegawainya.

(Rompas et al., 2018) Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (Hartadi, 2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memberikan arahan serta memengaruhi kinerja bawahannya. (Hasibuan, 2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Lain halnya yang dikemukakan Wirawan (2006). mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang diterapkan dalam interaksi kepada untuk mempengaruhi atau bekerja dengan orang lain seperti

dipersepsikan orang tersebut. (Adinata, 2022) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara pemimpin yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku.

Gaya Kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian tujuan itu dikarenakan gaya kepemimpinan dalam organisasi memegang peran penting bagi pencapaian dan perkembangan sebuah organisasi dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi yang lebih baik. Menurut (Hasibuan, 2007) ada beberapa jenis kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan kendali bebas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **D. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan adalah menghubungkan antara kehidupan sosial dengan aktivitas organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus terlaksanakan pada hubungan antar pribadi. Menurut (Pamudji, 2018). bahwa kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai berikut:

##### **a. Pengambilan keputusan**

Salah satu kewajiban adalah mengambil keputusan dalam rangka menjalankan kekuasaan atau memecahkan masalah-masalah organisasi. pengambilan keputusan ini menentukan kemampuan dari pada pemimpin itu sendiri, oleh karena itu pengambilan keputusan ini merupakan seni yang tergantung kepada pribadi masing-masing pemimpin

##### **b. Motivasi**

Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan kinerja pegawai menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Pendapat Reza dalam (Lano, 2015) secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

a. Fungsi instruktif

Berfungsi ini sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), (memberikan kesadaran waktu) dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah bertanggung jawab seorang pemimpin untuk mampu mengatur, memberikan perintah kepada bawahannya agar fungsi instruktif yang diterima oleh bawahan bekerja baik.

b. Fungsi konsultatif

Sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya

c. Fungsi partisipasi pemimpin

berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan .

d. Delegasi

Menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal.

Adapun tugas pokok camat memimpin Kecamatan dalam membina, mengoordinasikan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati di bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan perekonomian masyarakat kelurahan, kesejahteraan rakyat, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat serta pembinaan sekretariat kecamatan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hasibuan, 2018)

### **E. Pengertian dan Tugas Camat**

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha mempengaruhi dan mengarahkan karyawanya untuk bekerja sebaiknya mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. (Lano, 2015).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah dalam pasal 224 mengatakan kecamatan dipimpin oleh Kepala Kecamatan yang disebut Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. (2) Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Camat sebagaimana dimaksud dalam pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (6). Mengordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada.
- c. Mengordinasikan pemeliharaan prasarana dan saran pelayanan umum.
- d. Mengkordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah dikecamatan.
- e. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan atau kelurahan.
- f. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

kabupaten/kota yang dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah

g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

Adapun tugas pokok camat memimpin Kecamatan dalam membina, mengordinasikan dan melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati di bidang pemerintah, ketentraman, ketertiban, pembangunan, perekonomian menyelenggarakan urusan pemerintahan

#### **F. KINERJA PEGAWAI**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “ (1). Sesuatu yang dicapai, (2). Presentasi yang diperhatikan, (3). Kemampuan kerja”. Kinerja merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan factor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. (Erawati et al., 2017). Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. (Juliani, 2016). Kinerja merupakan perilaku, aktivitas tertentu dalam melaksanakan tugas yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum (Junaidi & Susanti, 2019).

(Robbins & Judge, 2016) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan terhadap standar organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi” Sementara

menurut ( Roheini, 2016 ) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

(Bernardin, 2020), mengartikan presentasi kerja/kinerja adalah jumlah atau ukuran keberhasilan sesuatu yang dicapai mencakup produktivitas, kualitas kerja dan kepatuhan terhadap keseluruhan tanggung jawab. (Rohaeni, 2016) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategi serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy, Callahan*.

(Siagian, 2013) kinerja mengabarkan sampai seberapa organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerja terdahulu (*Previous Performance*), dibandingkan dengan organisasi lain (*Bench Marking*), dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Nurlailah, 2022). dijelaskan (Russel, Bernardin , 2016), kinerja adalah suatu rekor/catatan tentang sesuatu yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan secara spesifik khusus atau selama aktifitas tertentu pada periode tersebut. (Bernardin, 2020), mengartikan prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai. (Sukmalan, 2017), kinerja dapat diukur dari, 1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Kerjasama, 4. Pengetahuan tentang kerja, 5. Kemandirian kerja, 6. Kehadiran dan ketepatan waktu, 7. Pengetahuan



kebijakan dan tujuan organisasi, 8. Inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, 9. Kemampuan supervisi dan teknis.

DIndonesia parameter yang digunakan untuk menilai pegawai negeri sipil adalah DP3 yang memuat 7 nilai umum dan 1 nilai khusus nilai-nilai umum uni berlaku untuk semua pegawai yaitu kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan kejujuran dan kerja sama, sementara parameter khususnya satu saja yaitu kepemimpinan yang berlaku pada pememngang jabatan yang ada. (Wirawan, 2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari jumlah factor, factor-faktor tersebut adalah factor internal pegawai.

Sementara itu menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara (Menpon) Nomor;84 tahun 1993 kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari sejauh mana pegawai itu melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasamanya dengan pegawai lain. Sedangkan indicator dalam pengukuran kinerja menurut Peraturan Menteri-Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 98/M- IND/PER/11 /2015 kinerja pegawai dapat diukur dari sasaran kerja pegawai dan produktifitas kerja pegawai. Adapun sasaran kerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas, dan waktu. Sedangkan produktifitas kerja pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

- a. Waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- b. Orientasi pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam

memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.

- c. Integritas, merupakan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan sendiri, seorang dan golongan.
- d. Komitmen, merupakan kemauan atau tekad yang kuat dari pimpinan untuk bekerja mencapai tujuan yang ditentukan dengan segala hal yang akan dilakukan oleh pimpinan agar tercapai tujuan yang dapat tercapai.
- e. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- f. Kerja sama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.
- g. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- h. Kerja sama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab

yang dimilikinya. Jika kerja sama dan kolaboratif dapat kita wujudkan dengan baik, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan sebuah pekerjaan sehingga ada rasa percaya antar pihak yang bekerjasama sehingga tujuan akan mudah tercapai untuk membangun lingkungan kerja kondusif dan juga efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan. Kerjasama dengan baik dapat menumbuhkan rasa solidaritas para pegawai lainnya meringankan pekerjaan bersama-sama sehingga terwujud pekerja yang optimal.

### **G. Kerangka Pikir**

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Malua dengan tujuan guna untuk menganalisis gaya kepemimpinan camat Malua dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. (Sugiyono 2013). Kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting.

Maka untuk melengkapi kerangka berpikir pada penelitian ini, peneliti berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh teori (Hasibuan, 2007) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, dengan menggunakan 3 cara gaya kepemimpinan yaitu (1) . kepemimpinan otorite yang meliputi ancaman, pengawasan. (2). gaya kepemimpinan demokratis yang meliputi komonikatif, konsultatif dan terbuka, (3) gaya kendali bebas yang meliputi tuntunan, keterampilan, kepercayaan, dan kebebasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir penelitian sebagaimana yang terlihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.

## H. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk memberikan batasan studi kualitatif membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan data yang tidak relevan (Hasibuan, 2007). Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang, selanjutnya focus penelitian ini memberikan arahan agar peneliti terhindar dari pengumpulan data yang tidak perlu dan akan menjadikan sarana pemandu dan pengarah peneliti.

## I. Deskripsi Penelitian

Mengingat akan banyaknya masalah yang akan dibahas terutama yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, yang berjudul “Gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang”. Peneliti akan berfokus pada teori (Hasibuan 2007).

### 1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter gaya kepemimpinan camat Malua dimana menggunakan kekuasaan dalam mencapai tujuan sendiri secara penuh. Gaya kepemimpinan ini diterapkan jika dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan otoriter meliputi (a). ancaman dimana camat Malua mengkritik secara tegas bawahannya jika menemukan pegawai yang kurang disiplin, kurang inisiatif, selalu bergantung pada atasannya dan kurang kecakapan dalam menyelesaikan tugasnya, (b). pengawasan ketat dimana Camat Malua selalua memantau, mengendalikan dan menginstruksikan pekerjaan kepada setiap ketua sub-sub bagian. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai kurang aktif dalam menentukan rencana kerjanya sendiri.

## 2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya adalah gaya kepemimpinan struktur terbuka dan partisipatif dengan menggunakan kekuasaan yang meliputi (a) komonikatif adalah kemampuan dalam berkomonikasi atau berinteraksi kepada pegawainya agar dapat memahami keinginan dari pemimpin, (b). Konsulatif yaitu kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan tim dan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman orang lain saat mengembangkan rencana, dan (c). terbuka yaitu keterbukaan dalam mengambil keputusan tidak memutuskan keputusan secara pribadi agar pegawai bekerja secara efektif dan efesinsi dalam upayah meningkatkan kinerja pengawai. Camat malua selalu mengadakan konsulatif melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan dengan mengikuti bawahanya meskipun beliaulah yang akan memtuskan keputusan tersebut tidak hanya itu camat Malua aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok, partisifasi dalam kondisi yang tepat yang akan menjadikan hal yang efektif gaya kepemimpinan demokratis camat Malua sangat efektif. Camat Malua berkesempatan untuk memberikan motivasi pegawainya dalam menyelesaikan tugasnya berkordinasi dalam menetapkan sebuah tujuan yang ingin dicapai sebagai sebuah topic yang akan dilakukan dalam rapat untuk mendapatkan hasil keputusan yang tepat dan selalu mementingkan tugas dan tanggung jawab bawahanya untuk kepentingan scara bersama berpartisipasi secara aktif dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini mem buktikan camat Malua

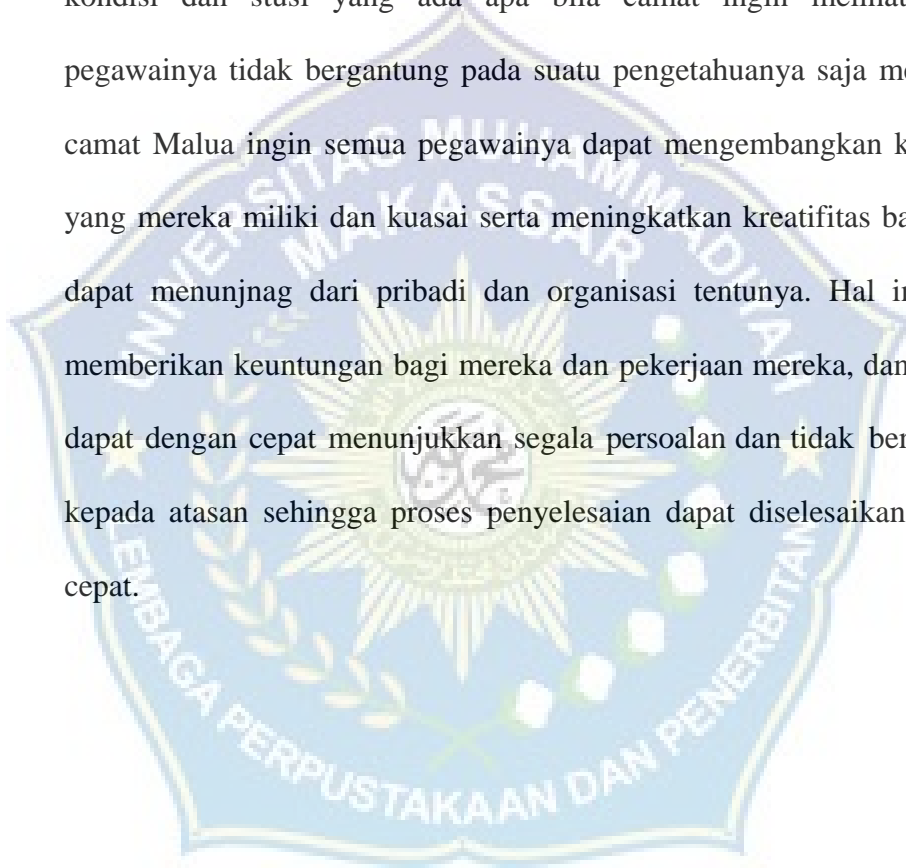
menerapkan ciri-ciri seorang pemimpin yang demokratis telah memenuhi syarat sesuai pada gayanya, memberikan dampak yang positif terhadap kelangsungan Kecamatan khususnya di Malua , dan bukan hanya Kecamatan Malua saja melainkan Kecamatan- Kecamatan lain menerapkan gaya ini, karena mereka berpendapat bahwa gaya ini lebih efektif dan efisien terhadap organisasi tentunya dan memberikan kenyamanan antara pemimpin dan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan dan gaya kepemimpinan ini sangat efektif di terapkan di kantor Kecamatan Malua. Selanjutnya melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pemimpin di camat Malua lebih mengarah pada memberikan kesempatan pada bawahanya untuk bisa mengeluarkan pendapat-pendapat pegawainya pada saatpertemuan atau rapat sehingga bawahanya merasa nyaman telah diberikan kesempatan, meskipun dalam memutuskan sebuah keputusan itu tergantung dari camat atau pemimpin.

### 3. Gaya kepemimpinan kendali bebas

Gaya kepemimpinan kendali bebas yaitu model kepemimpinan yang kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai memberikan otonomi kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri. Gaya kepemimpinan kendali bebas meliputi beberapa bagian diantaranya adalah (a). Tuntutan yang dimaksud yaitu suatu tuntutan yang diberikan oleh pemimpin yang tidak mengontrol secara ketat pegawainya, (b). Keterampilan adalah kemampuan seseorang menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas menjadi



nilai yang bermakna. (c). kepercayaan yaitu seseorang pemimpin mempercayai bawahannya dan memberikan kebebasan atas apa yang mereka kerjakan tanpa harus menuntut keinginan pemimpin, (d). kebebasan adalah kemampuan untuk melakukan apa yang diinginkan tanpa adanya batasan. Camat Malua menerapkan gaya ini sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada apa bila Camat ingin melihat semua pegawainya tidak bergantung pada suatu pengetahuannya saja melainkan Camat Malua ingin semua pegawainya dapat mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dan kuasai serta meningkatkan kreatifitas baru yang dapat menunjang dari pribadi dan organisasi tentunya. Hal ini dapat memberikan keuntungan bagi mereka dan pekerjaan mereka, dan mereka dapat dengan cepat menunjukkan segala persoalan dan tidak bergantung kepada atasan sehingga proses penyelesaian dapat diselesaikan dengan cepat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan. Penelitian dilaksanakan di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Alasan pemilihan lokasi ini karena untuk memperoleh pemahaman tentang gaya kepemimpinan apa yang digunakan seorang kepala kecamatan ketika berkomunikasi dengan pegawainya pada saat memberikan instruksi setiap hari kepada pegawainya demi mencapai hasil kerja yang maksimal dan baik.

#### **B. Jenis Dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Alasan pemilihan lokasi ini karena untuk memperoleh pemahaman tentang gaya kepemimpinan apa yang digunakan seorang kepala kecamatan ketika berkomunikasi dengan pegawainya pada saat memberikan instruksi setiap hari kepada pegawainya demi mencapai hasil kerja yang baik.

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2021) merupakan tata cara yang digunakan dalam penelitian pada keadaan objek yang alamiah dimana peneliti tersebut adalah instrument utamanya. Pada penelitian kualitatif deskriptif akan membuahkan hasil kesimpulan berbentuk data yang menginterpretasikan secara detail. Penelitian ini akan mendeskripsikan hasil pengamatan

terhadap gaya kepemimpinan camat berdasarkan teori yang sudah dijelaskan dan dihubungkan dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua kabupaten Enrekang.

#### 1. Tipe penelitian

Tipe penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang . Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Malua dan narasumber yang dipilih adalah Camat, Sekretaris Kecamatan (Sekcam), dan semua pegawai ( Asn dan Non Asn di lingkungan Kantor Kecamatan Malua ). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi dengan alat berupa pedoman observasi, pedoman wawancara dan dokumentasi.

#### C. Sumber Data

Berdasarkan fokus penelitian yang ada data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer Menurut (Sugiyono, 2021) “Sumber Data Primer” adalah “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data tanpa melalui perantara”. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data secara langsung baik secara individu maupun kelompok, lisan maupun tulis. Data primer secara langsung memberikan data kepada peneliti dari informan yang mengetahui secara jelas dan rinci tentang masalah yang sedang diteliti untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi dalam penelitian

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder” adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Data ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer (Menurut (Sugiyono, 2016)).Jenis data yang berasal dari bahan- bahan kepuasan. Data yang dikumpulkan oleh peneliti ini, sebagai penunjang dari sumber pertamanya. Data skunder itu, biasanya telah tersusun dalam bentuk berupa dokumen-dokumen majalah, buku,jurnal dan yang berkaitan dengan permasalahan peneliti, sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau prantara.

### D. Informan Penelitian

Informan yang dimaksud adalah informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.

Tabel 2. Nama-Nama Informan Pegawai Di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang

No	Nama	Jabatan
1	Hariyanto,ST.P	Camat
2	Irawan Piri, S.sos	Sekretaris Camat
3	H.Darman Batman, S.KM	Kepala Seksi Pemerintah
4	Arjad Sudading, S.Sos	Kepala seksi pembangunan
5.	Amran, S.Pd	Kepala seksi kesejahteraan social
6.	Tantri	Masyarakat
7.	Rahma	Masyarakat
<b>Jumlah Informan</b>		<b>7 Orang</b>

Menurut ( Imyantika & Zulistiani, 2020) dalam menentukan informan terdapat beberapa kualifikasi, yaitu

- a. Recommendation, peneliti bisa mencari atau meminta rekomendasi dari orang terpercaya untuk menentukan informan.
- b. Rapport, adanya kedekatan antara peneliti dan informan untuk menggali informasi lebih dalam.
- c. Readiness, seorang informan harus siap untuk di wawancarai tanpa adanya paksaan.
- d. Reassurance, peneliti harus bisa memastikan bahwa informan dapat menjawab pertanyaan tanpa rekayasa, yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

#### **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian sebagai berikut:

##### **1. Metode Observasi**

Observasi adalah pengawasan dan pendataan satu subjek dengan penataan tanda yang diteliti, dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi ini dapat dilakukan tiba-tiba atau dapat kembali, oleh karena itu observasi hendaknya dilakukan oleh orang yang tepat, dalam observasi ini melibatkan dua orang yaitu pelaku observasi yang lebih dikenal sebagai observasi dan objek yang di observasi yang dikenal sebagai observer. Metode ini biasanya diartikan

sebagai bentuk pengamatan dan pencatatan secara sistematis, tentang penomena-penomena yang ada dilapangan

## 2. Metode wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan pokok yang ingin ditanyakan oleh peneliti. Pertanyaan-pertanyaan dalam pedoman wawancara bersifat terbuka, yaitu memberikan ruang bagi informan untuk menjawab sesuai dengan pengalaman dan pandangannya., dan jawaban-jawaban responden ducatat atau direkam dengan ala perekam.

## 3. Metode Dokumentasi .

Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk melengkapi teknik observasi dan wawancara sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari bahan-bahan dokumentasi yang ada dilapangan.pada intinya metode dokumentasi digunakan untuk menelusuri data historis.

## **F. Teknik Analisi Data**

Menurut (Sugiono, 2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuatkesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain:

### 1. Reduksi Data

Menurut (Sugiyono, 2018 ) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

### 2. Penyajian Data

(Sugiyono, 2018) dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Menurut (Sugiyono, 2018) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih



bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Menurut Sugiyono (2019), kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti- bukti yang dapat digunakan untuk memperkuat penelitian. Jika penelitian pada tahap awal didukung berdasarkan bukti yang valid dan konsisten saat penelitian di lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel.

#### **G. Keabsahan Data**

Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data yang tepat, salah satunya yaitu dengan proses triangulasi. Menurut (Afifudin dan Beni, 2022) “Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga macam triangulasi diantaranya yaitu:

##### **1. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber adalah membandingkan dengan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan, dan dicari mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana spesifik dari data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan

suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan sumber data tersebut.

## 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, mengecek keabsahan data dilakukan dengan cara melakukan verifikasi cek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, mengecek data dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jika teknik pengujian pengabsahan data menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang relevan untuk memastikan bahwa data tersebut dianggap benar.

## 3. Triangulasi Waktu

Trigulasi waktu untuk menguji kredibitas data dilakukan dengan cara mengecek data pada saat narasumber tidak melaksanakan aktifitas yang penting ,maka akan memberikan data yang lebuiah valid sehingga lebih kreadibel atau ini dapat dilakukan dengan memverifikasi dengan wawancara obserbasi atau tehnik lain.

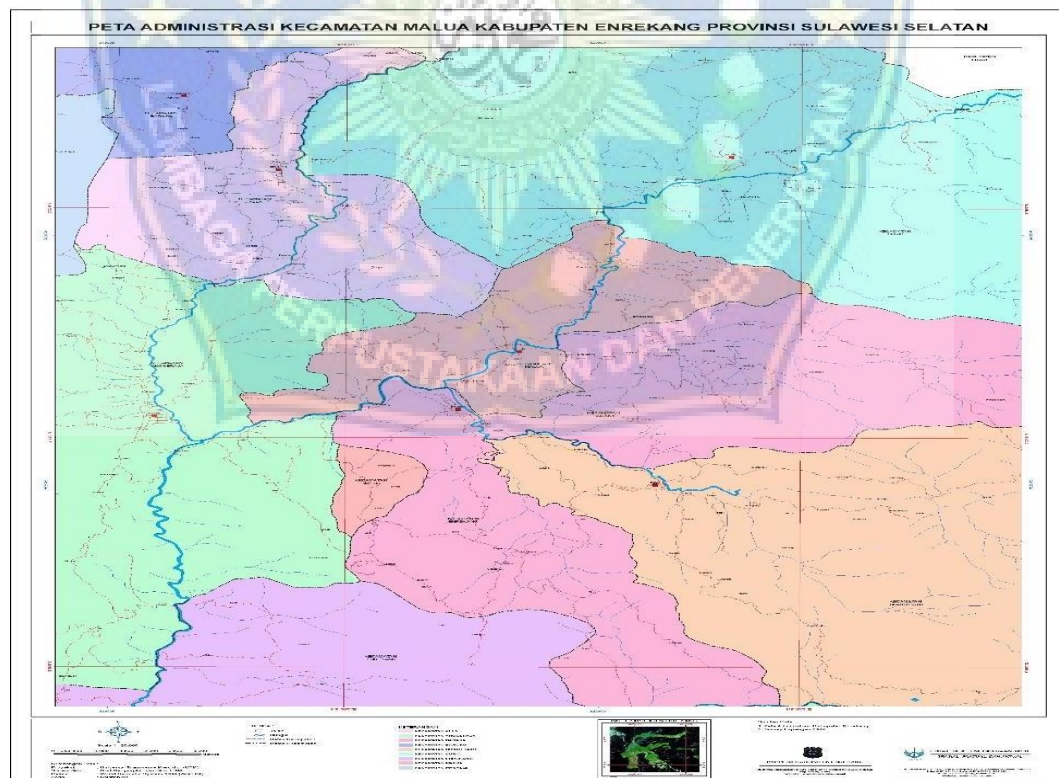
## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Letak Geografis dan Deskripsi Kecamatan Malua

Kecamatan Malua adalah salah satu dari 12 kecamatan yang berada di Kabupaten Enrekang Kecamatan Malua kabupaten Enrekang merupakan daerah pengunungan dengan ketinggian 1000-2000 m. Penduduk Kecamatan Malua memiliki latar belakang yang majemuk dilihat dari segi agama serta latar belakang sosial budaya masyarakatnya. Dari Kantor Kecamatan Malua hanya  $\pm$  37 Km untuk ke kantor Bupati Kabupaten Enrekang. Gambar peta administrasi



Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang dapat dilihat sebagai berikut:

## Gambar 2. Peta administrasi Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang

Kecamatan Malua memiliki luas wilayah sekitar 40.36 Km<sup>2</sup>. Registrasi penduduk bulan agustus tahun 2021 jumlah penduduk Kecamatan Malua tercatat sebanyak 229.84 jiwa berdasarkan jenis kelamin jumlah penduduk laki-laki terdiri atas 4068,00 jiwa dan penduduk perempuan terdiri atas 4571,00 jiwa. Batas wilayah kecamatan Kecamatan Malua secara administratif adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Curio
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Baraka
3. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Buntu Batu
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Anggeraja

Kecamatan Malua terdapat 8 desa dan 1 kelurahan yang meliputi kelurahan Malua dan desa Bonto, Buntu Batuan, Dulang, Kolai, Malua, Rante Mario, Tallung Tondok, dan Tagru

## 2. Visi dan Misi Kecamatan Malua

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi sangat terkait dengan cita-cita atau keinginan suatu daerah untuk menggunakan seluruh potensinya yang dideskripsikan secara jelas dan ringkas yang dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu melalui implementasi rencana strategis yang telah ditetapkan untuk menjembatani kondisi masa saat ini serta masa yang akan datang yang diinginkan wajib diformulasikan sesuatu kondisi yang diinginkan organisasi untuk berikutnya dituangkan dalam sesuatu visi yang berkaitan dengan keadaan masa depan yang penuh dengan pergantian serta ketidakpastian. Di dalam ekspedisi organisasi, visi memegang kedudukan yang memastikan dalam dinamika pergantian area

sehingga organisasi bisa bergerak maju mengarah masa depan lebih baik.

Bertitik tolak dari kewenangan tugas serta guna Pemerintah Kecamatan Malua sebagaimana dijabarkan pada bab lebih dahulu, hingga merumuskan visi Kecamatan Malua yang memiliki kedudukan serta guna dalam menjembatani kondisi masa saat ini serta masa yang akan datang yang di inginkan dan bisa menggerakkan faktor organisasi buat berperan lebih terencana sebagaimana dijabarkan paling utama berhubungan dengan penerapan pelimpahan kewenangan yang secara absolut wajib didukung oleh sumber energi manusia aparatur yang sanggup mengelola tugas- tugas pelayanan secara maksimal, efisien, efektif dan sanggup merumuskan kebijakan- kebijakan yang implementatif yang diperuntukan buat kesejahteraan warga.

Kabupaten Enrekang selaku perwujudan organisasi pemerintah wilayah, sudah mengejawantahkan nilai- nilai kultural serta historis yang dimiliki jadi sumber inspirasi dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan buat kenaikan kesejahteraan warga, pelayanan universal serta energi saing wilayah. Bertitik tolak dari nilai filosofi itu pula yang mendasari pembangunan Kabupaten Malau buat mewujudkan cita- cita yang mau dicapai dalam perspektif jangka panjang sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah ( RPJPD) Kabupaten Tahun 2018-2023, yakni mencapai visi ***“Menjadi pedoman bagi pemerintah daerah, masyarakat dan dunia usaha mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan yang terpadu sehingga menjadi lebih efektif,efisien dan respointif terhadap kebutuhan masyarakat ”.***

Untuk mewujudkan visi diatas, telah ditetapkan misi pembangunan jangka panjang yaitu:

1. Meningkatkan daya saing daerah.
2. Mendorong kemandirian pembangunan yang berkelanjutan dan Mengembangkan pemerataan pembangunan yang berkeadilan.

Perencanaan pembangunan daerah merupakan suatu proses penyusunan tahap-tahap kegiatan yang melibatkan sebagai unsure pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dimana kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Strategi untuk pelaksanaan visi daerah tersebut telah memasuki tahapan III (ketiga) periode lima tahunan yang merupakan kesinambungan dari skala prioritas dan strategi pembangunan tahapan periode lima tahunan sebelumnya (tahun 2014-2018 dan tahun 2018- 2023). Untuk mencapai visi jangka panjang daerah tersebut, maka dalam penyusunan Visi RPJMD periode ketiga didasarkan pada hasil. evaluasi pelaksanaan dan pencapaian RPJMD 2 (dua) periode sebelumnya serta isu dan permasalahan strategis yang dihadapi pada tahun 2018-2023. Selanjutnya bertolak dari kondisi aktual dewasa ini dan merujuk pada visi Bupati/Wakil Bupati Enrekangn Tahun 2013- 2018 yaitu **“Mewujudkan Enrekang maju, aman, sejahtera(emas) yang berkelanjutan dan religius “**, Berdasarkan Visi Kabupaten Enrekang tersebut diatas untuk mewujudkannya seperti , maka dirumuskan beberapa visi kecamatan Malau yaitu:

1. Mewujudkan kantor camat Malua terdepan dalam dalam pelayanan administrasi
2. Memperoleh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber dayaloka



dan teknologi.

3. Meningkatkan Infrastruktur yang berkualitas, terintegritas dan berwawasan
4. Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

Visi ialah bentuk ataupun wujud masa depan yang diharapkan. Rumusan Visi mencerminkan kebutuhan yang fundamental serta merefleksikan dinamika pembangunan dari berbagai aspek berkelanjutan memberikan arah kedepan untuk mencapai tujuan. Secara umum, pernyataan visi harus mendefinisikan cara mencapai pernyataan misi. Dalam contoh di mana perusahaan hanya memiliki satu pernyataan, pernyataan visi akan mencakup separuh bagian dari pernyataan yang sedikit menyinggung tentang cara mencapai tujuan. pernyataan visi dapat berkembang dan beradaptasi mengandung impian atau nilai-nilai suatu lembaga atau organisasi dapat dikatakan bahwa visi adalah tujuan masa depan organisasi atau lembaga berisi ide-ide atau pandangan terhadap arahan penyelenggaraan masa depan.

Guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Kecamatan Malua dalam melaksanakan rencana pembangunan, sebagaimana mengacu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Adapun Misi Kecamatan Malua adalah sebagai berikut:

1. Menjadikan Masyarakat untuk menjalin adat istiadat.



2. Mewujudkan Masyarakat yang beriman dan taqwa
3. Mendorong peningkatan SDM yang handal, Ekonomi, dan Pendidikan.
4. Meningkatkan keakraban Birokrasi dan Masyarakat dalam pelayanan Publik.

### **3. Tugas pokok Dan Fungsi Kecamatan**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan tertuang dalam Undang- undang 32 tahun 2004 pasal 126 yang menyebutkan tugas dan fungsi camat antara lain:

- a) Mengkordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- b) Mengkordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- c) Mengkordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undang
- d) Mengkordinasikan pemeliharaan prasarana dan pasilitas pelayanan umum
- e) Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan
- f) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat di laksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Selain tugas diatas dalam PP Nomor 19 tahun 2008 di jelaskan bahwa camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Ketentuan lebih lanjut menimpatugas serta wewenang camat diatur dengan peraturan bupati/walikota yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2008 menarangkan Tugas Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan. PP Nomor 19 tahun 2008 mengatur secara lebih rinci mengenai tugas dan wewenang camat, baik untuk kewenangan yang bersifat atributif maupun pedoman untuk kewenangan yang bersifat delegatif. Untuk kewenangan delegatif

disusun berdasarkan kriteria eksternalitas dan efisiensi. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang camat diatur dengan peraturan bupati/walikota.

Selain itu, dipaparkan pula tugas pokok dan fungsi camat dalam peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Kecamatan dan kelurahan Kabupaten Enrekang. Adapun tugas pokok Camat mengetuai Kecamatan dalam membina, mengkoordinasikan serta melakukan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati di bidang pemerintahan, ketentraman serta kedisiplinan, pembangunan perekonomian warga Kelurahan, Kesejahteraan rakyat, pemberdayaan warga, pelayanan warga dan pembinaan sekretariat Kecamatan dengan kewenangannya. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Tugas pokok Camat bersumber pada Peraturan Wilayah tersebut diatas merupakan melakukan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.

#### **4. Struktur Organisasi kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang**

Aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus menaati peraturan yang berlaku. Berlandaskan pada Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ke dian diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota Nomor 113 Tahun 2016, maka kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan Tip Untuk lebih jelas dapat dilihat pada struktur organisasi Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang sebagai berikut:



Srktur organisasi kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.

## 5. Keadaan Pengawai Kantor Kecamatan Malua

Sumber daya perangkat daerah Kecamatan Malua untuk lebih mengefektifkan kegiatan penyelenggaraan Kecamatan khususnya dalam peningkatan pelayanan publik yang efektif dan efisien maka dikeluarkan sebuah produk hukum yang mengatur secara khusus tentang Kecamatan yaitu peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, tentang Kecamatan, selanjutnya dijabarkan dalam peraturan daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah yang secara garis besar memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk membantu Bupati dalam mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan masyarakat yang berada diwilayah Kecamatan Malua.

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah, maka pembentukan perangkat Daerah Kantor Kecamatan Malua dapat digambarkan secara berikut:

Tabel 3. Sumber Daya Manusia Perangkat Daerah Kantor Kecamatan

Malua

NO	SUMBER DAYA MANUSIA	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah PNS	19	18	15	17	18
2	Jumlah PPT	10	10	10	10	10
	Total	29	28	25	27	28
3	PNS Menurut Jenis Kelamin					
	-Laki-Laki	14	13	9	11	12
	-Perempuan	5	5	6	6	6
4	PNS Menurut jabatan					
	-Eselon III.A(Camat)	1	1	1	1	1
	-Eselon III.B(Sekertsriss Camat)	1	1	1	1	1
	-Eselon IV.A(Kepala Seksi)	5	4	4	5	5
	-Eselon IV (Kasubang)	0	0	0	0	1
	-Staf	9	10	10	10	10
5	PNS Menurut Golongan					
	-Golongan I	0	0	0	0	0
	-Golongan II	9	9	7	10	9
	-Golongan III	8	9	6	4	7
	-Golongan IV	2	0	2	3	2
6	PNS Menurut Pendidikan					
	-Tamatan SD	0	0	0	0	0
	-Tamatan SMP	0	0	0	0	0
	-Tamatan SMA	14	14	10	12	11
	-Diploma I/II/III	0	0	0	0	0
	-SI	4	4	4	5	7
	-S2	1	0	1	1	1
	-S3	1	0	1	1	1
7	PNS menurut pelatihan yang pernah di ikuti					
	-Latpim III	2	1	1	0	0
	-Latpim IV	2	2	3	2	3

Sumber daya manusia perangkat daerah kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang untuk lebih mengefektifkan atankegi penyelenggaraan pemerintah Kecamatan dalam pelayanan publik, di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang dengan jumlah pegawai Negri sipil (PNS) 18 orang yang berlatar belakang pendidikan sastra 1 (SI) dan sastra 2 (S2) dan 9 orang tenaga sukarela yang berlatar belakang diploma dan sastra 1 (SI) 3 orang. Latar belakang pendidikan dari pegawai Kecamatan Malua Kabuptaen Enrekang.



## **B. Hasil Penelitian**

### **2. Gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Malua kabupaten Enrekang.**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam hal memberikan perintah dan cara membantu bawahannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau masalah secara bersama-sama. Dalam proses pengambilan keputusan terhadap tugas camat mempunyai kewajiban untuk memberikan arahan secara detail kepada bawahannya tentang apa yang harus mereka lakukan di lapangan sehingga tidak terjadi penjelasan secara berlebihan yang dapat menimbulkan kebingungan dan pembuangan waktu.

Peran seorang camat dalam sebuah organisasi kecamatan sangat penting dalam hubungannya dengan kualitas kinerja yang di lakukan oleh para pegawai kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang dalam pelayanan masyarakat sekitar. Adapun peran penting gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

#### **a. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana menggunakan kekuasaan dalam mencapai tujuan sendiri secara penuh. gaya kepemimpinan otoriter meliputi ancaman, pengawasan ketat, dan tertutup. Kepemimpinan otoriter kepemimpinan suatu kepemimpinan seseorang pemimpin bertindak sebagai dictator. dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan. Pemimpin yang memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri dan menggunakannya sesuai dengan kehendak sendiri, tanpa bertanggung jawab

kepada orang-orang atau kelompok yang dipimpinnya. Kepemimpinan sikap otoriter dari seorang pemimpin atau camat tentu sangat tidak baik bagi berjalannya suatu organisasi. Namun sikap otoriter ini tentu tidak setiap orang mempunyai sikap tersebut seperti yang disampaikan oleh Hy.,S.TP. selaku pimpinan atau Camat:

“Dalam memimpin saya tidak pernah memusatkan kekuasaan pada diri saya sendiri dan menggunakannya sesuai dengan kehendak sendiri. Dalam rangka pengambilan keputusan yang pertama tentu saya selalu melibatkan pegawai atau staf yang ada di kantor kecamatan, dan partisipasi yang diberikan pegawai sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan.”(Selasa 9 Juli 2024)

Dalam mengambil keputusan camat Malua tidak berpihak pada keputusan pribadi saja tetapi melibatkan semua pegawai dalam pengambilan keputusan yang ada dalam rapat tersebut selalu melibatkan pegawai disetiap pengambilan keputusan dan tidak pernah memutuskan keputusan pribadi. Menurut wawancara dengan IP, S.SoS yang menjabat sebagai sekretaris di kantor kecamatan Malua pada hari Selasa tanggal 9 Juli 2024 di kecamatan Malua, beliau mengatakan bahwa.

”Dari kepemimpinan camat disini sikap otoriter pemimpin tidak terlihat dalam menjalankan tugasnya sebagai camat, beliau hanya termasuk pemimpin yang suka mengkritik bawahannya secara tegas” apa bila menemukan pegawai yang kurang disiplin, kurang inisiatif dalam menjalankan pekerjaan yang diberikana.

Berdasarkan wawancara tersebut, camat Hy.,S.TP tidak memiliki sikap otoriter dalam dirinya ketika masih menjabat sebagai camat di Kecamatan Malua hanya memiliki sikap tegas dan disiplin yang tinggi sehingga setiap pegawai cukup menaati setiap peraturan yang diberikan. Sedangkan menurut



wawancara dengan pegawai lain yaitu Bapak Arjad Sudading, S.Sos sebagai kepala seksi pembangunan pada hari selasa tanggal 9 Juli 2024 di kantor Kecamatan Malua beliau mengatakan bahwa:

“Dari apa yang saya rasakan bahwa menurut saya kepemimpinan camat di Malua selama ini orangnya selalu terbuka dengan bawahannya maupun dengan masyarakat yang datang melakukan urusan di Kantor Kecamatan, dan dalam memimpin memimpin agar bawahannya dapat melakukan tugas dengan baik, dalam melaksanakan tugas sebagai seorang camat, camat disini tidak pernah mengambil keputusan sendiri dia jika ada sesuatu yang harus diputuskan selalu mendiskusikan hal tersebut kepada pegawai yang ada disini, dan menurut saya jika kepemimpinan otoriter di terapkan di kecamatan akan membuat ketidaknyamanan bagi bawahannya”.

Dari hasil wawancara tersebut gaya kepemimpinan otoriter. Berdasarkan wawancara tersebut sikap otoriter Hy.,S.TP. tidak terlihat ketika beliau menjabat beliau bersikap secara keras dalam mengarahkan pegawainya ,selama memimpin tidak dimiliki oleh Camat Hy.,S.TP . Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepemimpinan otoriter Camat kecamatan Malua, penulis sudah melakukan wawancara dengan Ibu H. AB, S.KM. yang menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi Pemerintahan pada hari selasa tanggal 9 Juli 2024 di Kecamatan Malua. menurut beliau bahwa.

”Pemimpin atau camat Malua disini tidak menerapkan sistem kepemimpinan Otoriter, akan tetapi beliau bersikap dan berperilaku baik dalam kesehariannya dan cukup memberikan kontribusi baik bagi pegawai atau bawahannya beliau selalu mendengarkan pendapat pegawainya meskipun tidak selalu pendapat harus di ambil dalam memutuskan sebuah keputusan yang ada .”

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Camat Hy.,ST.P tidak memiliki sikap Otoriter dalam menjalankan roda kepemimpinannya di Kecamatan Malua. Namun beliau menunjukkan sikap tanggung jawab sebagai pemimpin dengan menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan menurut wawancara dengan Ar, S.Pd yang menduduki jabatan sebagai kepala seksi kesejahteraan sosial pada hari Rabu tanggal 10 Juli 2024 di Kecamatan Malua, Beliau menyebutkan bawahan.

Selama ini selalu bersifat terbuka dan sering melakukan sosialisasi dengan pegawai disini, dan beliau tidak pernah memaksa dalam melaksanakan tugas dan beliau selalu mengarahkan pegawai ditempat ini, dan dalam mengambil keputusan be “Menurut saya kepemimpinan Bapak Camat dalam memimpin beliau tentu memberikan kewenangan kepada yang memiliki tugas dan fungsi tersebut. menurut saya kepemimpinan otoriter tidak cocok untuk diterapkan, mengingat negara kita menganut sistem mengingat negara kita menganut sistem demokratis dan terbuka terhadap pegawai atau masyarakat yang ada”.

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa Camat Hy.,S.TP tidak mempunyai sikap otoriter dalam dirinya. Namun ketegasan dalam memimpin merupakan sikap yang sangat menonjol dalam diri pemimpin tersebut. Sedangkan menurut Tr sebagai masyarakat kecamatan Malua pada pada hari Rabu tanggal 10 Juli 2024 menyatakan:

Camat Malua tidak terlihat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter ini beliau bahkan sering melakukan sosialisasi terhadap masyarakat namun dalam komunikasi beliau kurang ramah dalam menyapa warganya.

Dari hasil wawancara Tr sebagai masyarakat menyatakan Hy.,S.TP sering melakukan sosiliasasi kepada warganya namun beliau kurang kecakapan

terhadap warga di sekitar kantor camat Malua.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin atau Camat Malua tidak menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dalam menjalankan roda kepemimpinannya di Kecamatan Malua. Namun beliau menunjukkan sikap tanggung jawab sebagai pemimpin. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lokasi dalam hal menerapkan gaya kepemimpinan otoriter di Kantor Kecamatan Malua cukup baik meskipun tak selamanya mendengarkan pendapat dari bawahannya bawahannya. Walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidakpuasan bawahan terhadap apa yang disampaikan.

Dalam hal peningkatan kinerja dalam gaya kepemimpinan otoriter camat Malua berguna ketika pemimpin harus mengambil keputusan segera dan cepat untuk kinerja yang diperlukan. Namun camat malua menggunakan gaya ini ketika melihat situasi dan kondisi, camat Malua menyadari bahwa penggunaan kekuasaan yang berlebihan akan mendistorsi produktivitas dalam jangka panjang, membuat karyawan kehilangan kreativitas dan kehilangan motivasi karena mengerjakan tugas yang sama terus menerus dapat menimbulkan kecenderungan keras kepala dan bersifat kaku hingga pekerjaan tidak berjalan dengan efektif dan efisien . Akan ada banyak konflik juga, perselisihan yang terjadi baik antara pemimpin dengan karyawan maupun dengan sesama pegawai.

#### **b. Gaya Demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, gaya kepemimpinan ini akan memberikan bimbingan atau arahan kepada pegawai, dapat bekerja sama, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan bisa menerima masukan dari pegawai atau bawahan.

Seperti dalam memberikan bimbingan kepada bawahannya dan memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya. Dari wawancara peneliti dengan Camat Hy.,S.TP

“Selama saya menjabat sebagai camat disini saya berusaha sebaik mungkin memberikan bimbingan yang baik kepada pegawai di Kecamatan Malua dan saya berusaha bertindak saat mengambil keputusan bersama dan dalam pengambilan keputusan yang pertama tentu melibatkan pegawai atau staf yang ada di kantor kecamatan dan itu yang secara internal dan untuk eksternalnya dalam pengambilan keputusan telah melibatkan stakeholder. dan biasanya partisipasi yang diberikan pegawai dalam hal proses pengambilan keputusan tersebut ”. (Rabu 10 Juli 2024)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat di pahami bahwa dalam hal yang bisa memberikan dampak positif bagi organisasi camat memberikan kebebasan pada setiap bawahan atau pegawainya untuk memberikan kritik mereka dalam memajukan organisasi dalam hal ini kecamatan Malua sendiri.Selanjutnya wawancara den Ip, S.Sos selaku sekertaris camat menyatakan bahwa:

“Selama ini camat tidak memberikan bimbingan tertentu, hanya mengintruksikan kepada ketua dari tiap-tiap untuk bekerja cepat dan tepat agar semua program kerja terlaksa dengan baik dan saya rasa beliau selalu menggunakan yang baik. Dan pastinya seorang akan selalu ikut serta dalam kegiatan yang tentunya berkaitan dengan kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas camat tentunya harus melakukan tupoksinya dan jika tidak akan dapat mempengaruhi tujuan yang ingin diciptakan oleh organisasinya, dan untuk pelimpahan tugas tidak sering dilakukan kecuali beliau sedang berhalangan atau sedang melaksana dinas luar”. ( Rabu 10 Juli 2024)

Dalam pemberian bimbingan camat Malua tidak memberikan bimbingan tertentu kepada pegawainya, tapi beliau menginstruksikan kepada kepala setiap bagian untuk memberikan arahan untuk bekerja dengan baik dan memberikan

banyak manfaat dalam menerapkan gaya ini dan memberikan kenyamanan terhadap semua pegawai sehingga pegawai tidak tertekan saat melakukan pekerjaan . Menurut wawancara dengan H. Db, S.KM sebagai kepala seksi pemerintahan menyatakan bahwa:

Camat disini memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada setiap pegawainya, dalam melaksanakan sebuah tugas camat lebih banyak mengintruksikan pegawai untuk bertanya kepada ketua dari tiap-tiap divisi ketua.(Kamis 11 Juli 2024)

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa setiap bagian telah memiliki tugas dan wewenang masing-masing yang harus diselesaikan dan camat Malua memberikan kepercayaan untuk hal itu, tapi camata hanya memberikan wewenang itu kepada tiap ketua bagian dalam proses menjalankan tugasnya, karena pemimpin takut akan terjadi penyelewengan wewenang dari pegawai. Semua wawancara diatas menejelaskan bahwa kantor Kecamatan Malua yang dibahas dalam gaya kepemimpinan demokratis ini, camat Hy.,S.TP sudah termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin di Kecamatan Malua. Karena camat Kecamatan Malua yang saya lihat, berdasarkan pengamatan saya yaitu selalu mengajak para pegawai secara terbuka untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif dalam pengambilan keputusan.jadi keputusan tidak diputuskan sendiri sama baliau. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa dikantor kecamatan Malua menerpakan gaya kepemimpinan demokratis yang baik karena pemimpin di camat Malua lebih mengarah pada memberikan kesempatan pada bawahannya untuk bisa mengeluarkan pendapat-pendapatnya pada saat pertemuan atau rapat sehingga bawahnya merasa nyaman telah diberikan kesempatan, meskipun dalam memutuskan sebuah keputusan itu

tergantung dari pemimpin.

Sedangkan dalam hal peningkatan kinerja dalam gaya kepemimpinan demokratis berpenyakit terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Malua karena gaya kepemimpinan demokratis mampu mendorong pegawai dalam pelaksanaan tugas pemimpin, dan bawahan terjalin dengan baik. Dan hasil gaya demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan dampak yang dilakukan dilakukan pegawai sesuai dengan standar operasional sehingga membuat pegawai nyaman. Hal tersebut membuat pekerjaan pegawai menjadi cepat terselesaikan dan pegawai dapat pulang tepat waktu.

### **C. Gaya Kepemimpinan kendali bebas**

Gaya kendali bebas atau memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan tugasnya masing-masing sesuai dengan jabatannya. Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, karena pemimpin bukanlah sembarangan orang. Dengan kepemimpinan yang beretika maka akan tercipta keharmonisan dalam menjalin hubungan kerja dengan bawahan tanpa ada batas status kedudukan. Serta pemimpin juga memiliki tanggung jawab yang besar, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi untuk bawahan dibawah kepemimpinannya. Seperti yang di sampaikan Hy.,S.TP selaku Camat menyatakan bahwa:

“Dalam memimpin saya selalu menyerahkan sepenuhnya pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan fungsi dan kewajiban setiap bagian di kantor ini namun saya tetap melakukan pengawasan setiap kinerja pegawai”.

(Kamis 11 Juli 2024)

Camat Malua memberikan kepercayaan untuk pekerjaan, namun Camat tetap bertanggung jawab apa pun mengenai organisasi dan kecamatan dalam pengawasan kinerja pegawai di kecamatan Malua. Sedangkan menurut Bapak



Bapak Irawan Pr., S.Sos selaku sekretaris camat menyatakan bahwa:

“Dalam hal ini walaupun camat memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada kami dalam menyelesaikan pekerjaan, namun camat tetap melakukan tanggung jawab atas segala yang terjadi di kecamatan dan beliau selalu melakukan diskusi untuk mengetahui perkembangan pegawainya”. (Jumat 12 Juli 2024)

Meskipun camat telah memberikan kepercayaan untuk pekerjaan, namun camat tetap bertanggung jawab mengenai organisasi dan kecamatan dan tidak lupa melakukan diskusi tentang kebijakan dan perkembangan kinerja pegawainya Selanjutnya wawancara dengan kepala seksi pembangunan As,S.Sos menyatakan bahwa:

“Selama ini ca,at selalu melaksanakan pekerjaan dengsn baik walaupun camat mempunyai kesibukan diluar, adapun pekerjaan yang harus menunggu camat kembali dari tugas luar dan adapun pekerjaan yang sering dilimpahkan ke jajaranya .”(Jumat,12 Juli 2024)

Camat Malua selalu bisa menyelesaikan semua pekerjaan walaupun sering melakukan dinas luar, namun jika camat belum selesai pekerjaannya camat melimpahkan kepada jajaranya namun jika perkerjaan tersebut tidak bisa dilimpahkan maka pekerjaan tersebut menunggu sampai camat pulang dari tugas luarnya. Sedangkan Am,S.Pd beliau menyatakan bahwa:

“Kami selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian kami dan fugsi setiap bagian yang telah di tetapkan, dan kami diberikan kebebasan namun hal yang monitoring atau pengawasan tetap di lakukan oleh pempunan atau camat untuk tetap selarasnya proses organisasi”. (Jumat 12 Juli 2024)

Camat Malua tetap bertanggung jawab secara penuh atas semua kegiatan dan pekerjaannya, meskipun kepercayaan sudah diberikan kepada bawahanya.Dan ini membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang mampu membantu semua anggotanya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan H.Db,S.KM menyatakan



bahwa:

“Walaupun camat sering bereaktifitas di luar dibandingkan di dalam kantor namun beliau sosok yang lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan bukti-bukti tidak hanya duduk-duduk saja dan camat selalu memberikan arahan, namun dalam masalah internal dikecamatan beliau tetap ambil alih.” ( Jumat 12 Juli 2024 )

Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kegiatan di kantor Kecamatan Malua berjalan atas dasar kepercayaan yang sudah diberikan oleh pimpinan atau camat, sehingga pegawai bekerja dan bertanggung jawab atas amanah yang telah diberikan dan tidak menunggu arahan dari pemimpin. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas juga di terapkan di kantor Kecamatan Malua dilihat bahwa camat Malua memberikan kepercayaan kepada bawahannya dan menganggap bawahannya sudah mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dan camat Malua melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pegawai tetapi tidak secara terus menerus. Gaya kepemimpinan kendali bebas dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang, gaya kendali bebas merupakan gaya paling kurang efektif dilakukan oleh pemimpin karena gaya tersebut menimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan sendiri dan pegawai harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.

Dari semua hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan hal ini bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di kantor Kecamatan Malua adalah gaya kepemimpinan demokratis karena dalam hal memperlancar hasil kerja kinerja pegawai, peran pemimpin

dalam hal memberi arahan terhadap pegawai khususnya dalam hal tingkat ketaatan kehadiran sangatlah dibutuhkan. Hal ini nampak jelas dari aturan yang mengikat di dalam organisasi Kecamatan Malua sendiri dimana mereka harus bisa menyadari bahwa peraturan tersebut. Dibatasi guna mempengaruhi konsistensi kegiatan atau tugas- tugas yang dilakukan tingkat kesadaran pegawai di Kecamatan Malua cukup tinggi sehingga pemahaman tersebut lebih menumbuhkan kesadaran bahwa dengan mematuhi maka pencapaian tujuan akan mudah dilakukan di kantor kecamatan tersebut. Adapun Standar Kinerja Kecamatan Malua untuk lebih memaksimalkan standar pekerjaan yang bermutu dan disiplin sebagai berikut:

### **1. Kinerja pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang**

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. Dilihat dari data diperoleh peneliti sebelumnya, kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang sangat baik karena hampir seluruhnya berjalan dengan baik dan lancar hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran pemimpin Kecamatan Malua yang mengakibatkan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pegawainya meningkat.

### **2. Kualitas Kerja**

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di dalam kantor Kecamatan Malua, kualitas kerja di dalam Kecamatan Malua menjadi lebih baik setelah dipimpin oleh pimpinan yang sekarang dibandingkan dengan pemimpin

sebelumnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil informasi dan juga piagam yang diterima oleh pemimpin Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang . Kualitas kerja yang merupakan hasil yang didapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang dalam mencapai tujuan atau sasaran sudah sesuai dengan standar dari kantor Kecamatan Malua tersebut baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun sumber daya pelayanan masyarakat, peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan pemimpin dengan mencari nilai tambah agar kantor Kecamatan Malua ini dapat menghadapi tantangan kompetitif

### **3. Pemanfaatan Waktu**

Pemanfaatan waktu berhubungan dengan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan, dari gaya kepemimpinan Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang saat ini kurang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan di dalam peraturan pemerintah yang ditetapkan di Kabupaten Enrekang, dalam memanfaatkan waktu, pemimpin Kecamatan Malua melewati batas kewajaran dikarenakan bawahannya dituntut untuk melaksanakan tugas melebihi waktu yang seharusnya diterapkan. Pemanfaatan waktu sebuah cara untuk terkendali sehingga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas sebagai pegawai tentunya harus berkemampuan menggunakan waktu yang efektif untuk memperoleh manfaat yang maksimal. Sebagai pemimpin di kantor Camat Malua harusnya dapat memanfaatkan waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih terarah karena sudah ada jadwal waktu yang menjadi patokannya. Apabila kita konsisten, dan komitmen dengan manajemen waktu

yang dimiliki, maka perlahan-lahan sikap ini akan membentuk diri kita menjadi pribadi yang disiplin. Bagi pegawai yang mempunyai banyak tugas terkadang akan kewalahan, maka manajemen waktu harus digunakan. Cara sederhananya adalah dengan membuat daftar susunan pekerjaan.

#### **4. Tingkat Kehadiran**

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tingkat kehadiran pegawai Kecamatan Malua di atas standar kerja, dikarenakan adanya peraturan berupa denda yang terlambat. Dengan adanya ketetapan yang dilakukan oleh pemimpin Kecamatan Malua, tingkat kehadiran di dalam wilayah Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang menjadi baik. Tetapi sayangnya tingkat kehadiran tersebut tidak diikuti pula oleh pimpinan Kecamatan itu sendiri.

#### **5. Kerjasama**

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan memengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik. Adanya motivasi dari pemimpin meningkatkan kerjasama antar pegawai di dalam kantor Kecamatan Malua suatu usaha bersama individu untuk saling bersinergi dan berkolaborasi dalam suatu kegiatan guna mencapai tujuan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Kerjasama yang baik tersebut disesuaikan dengan kemampuan tiap elemen di dalam Kecamatan Malua Kabupaten Enrek

ang. Dengan adanya kerjasama antar pegawai di dalam antor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang maka tentunya target yang dicapai oleh pemimpin dapat cepat terselesaikan

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **3. Gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Malua Kabupaten Enrekang**

Menurut Hasibuan (2007) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempegaruhi prilaku bawahanya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempegaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Camat dalam edudukanya sebagai pemimpin di kecamatan dalam hal mengendalikan bawahnya atau para pegawainya.

Dalam kepemimpinanya, camat dituntut memiliki gaya kepemimpinan untuk menggerakkan pegawainya dengan demikian peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memang sangatlah penting dalam memberikan arahan kepada bawahanya untuk dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Suatu organisasi pasti mempunyai tujuan tertentu dan untuk mewujudkan tujuan tersebut tergantung pada kemampuan pemimpin dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkan dan mengkoordinasikannya. Disini tercermin bahwa betapa besar peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi karena salah saru tugas yang sangat sulit adalah mengkoordinasikan manusia yang dipimpinnya kearah tujuan dan sasaran

organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Tentunya mengenai gaya kepemimpinan camata dalam meningkatkan kinerja dan semangat pegawai di kantor kecamatan Malua .

Dalam upaya peningkatan pelayanan terhadap masyarakat, system dan struktur kerja harus disusun dengan jelas dan semangat kerja para pegawai sebisa mungkin dioptimalkan. Sebagaimana definisi pemimpin sebagai penggerak dan motivator, camat selaku pemimpin di kantor kecamatan harus dapat menggerakkan dan memberikan motivasi yang baik kepada para pegawainya agar bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian di aktor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang bahwa gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekan dari itu menurut. Teori Hasibuan (2007) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Menurut Hasibuan( 2007) gaya kepemimpinan Otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya dan gaya kepemimpinan ini menekankan pada tugas dan berpusat pada pemimpin. Dalam gaya ini, pemimpin menentukan keputusan-keputusan sendiri, dan mempunyai tanggung jawab

penuh seorang gaya kepemimpinan otoriter ini biasanya tertutup, pengawasan secara ketat terhadap bawahannya, hal ini biasanya merasakan bahwa mereka mengetahui sengalnya dan cenderung mengapresiasi dalam bentuk perintah-perintah langsung ke bawahannya menyebabkan kebawahan sukar dalam berkreasi. Sehingga terkadang jalannya organisasi sangat kaku dikarenakan segala hal harus bersumber dari pimpinan untuk memulai jalannya organisasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas kemudian dikaitkan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Malua hanya menerapkan gaya kepemimpinan ini jika dalam situasi tertentu jika menemukan pegawai yang kurang disiplin, kurang inisiatif, selalu bergantung pada atasan, dan kurang kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam mengambil keputusan dan kebijakan Camat Malua menetapkannya, tetapi masih memberikan cukup kebebasan berkreasi kepada bawahannya dalam mengerjakan tugasnya ini membuktikan bahwa kepemimpinan Camat terdapat indikasi bergaya otoriter dikarenakan Camat Malua mengkritik bawahannya secara tegas.

#### b. kepemimpinan demokratis

Menurut Hasibuan (2007) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan adanya suatu struktur yang terbuka, partisipatif pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang komperatif. Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok, partisipasinya digunakan dalam kondisi tepat, akan menjadikan hal yang efektif, seorang pemimpin berkesempatan untuk memberikan motivasi bawahannya dalam



menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya, dan sering mendorong bawahannya ikut ambil bagian dalam hal tujuan-tujuan saran- saran. Berdasarkan tori yang telah dikemukakan diatas dikaitkan dengan hasil penelitian di kantor kecamatan Malua menjelaskan setiap keputusan dan kebijakan yang diabil,sehingga semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Dan hal ini membuktikan bahwa ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis telah memenuhi sesuai pada gayanya, memberikan dampak yang positif terhadap kelangsungan Kecamatan khususnya di Malua ,dan bukan hanya Kecamatan Malua saja melainkan Kecamatan- Kecamatan lain menerapkan gaya ini, karena mereka berpendapat bahwa gaya ini lebih efektif dan efisien terhadap organisasi tentunya dan memberikan kenyamanan antara pemimpin dan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan dan gaya kepemimpinan ini sangat efektif di terapkan di kantor Kecamatan Malua. Selanjutnya melalui pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pemimpin di Camat Malua lebih mengarah pada memberikan kesempatan pada bawahannya untuk bisa mengeluarkan pendapat-pebdapat pegawainya pada saatpertemuan atau rapat sehingga bawahannya merasa nyaman telah diberikan kesempatan, meskipun dalam memutuskan sebuah keputusan itu tergantung dari camat atau pemimpin.

Tujuan Camat lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan ini karena dapat memberikan dampak positif terhadap pegawainya, karena dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab besar dalam menyelesaikan pekerjaan, dan

Camat memberikan hak penuh dalam mengontrol supervisor bahkan dapat menurunkan rasa egois terhadap masing-masing pegawai dan lebih matang dan bertanggung jawab terhadap pangkat dan statusnya. Hal ini sangat menguntungkan bagi organisasi, setiap ciri-ciri dari teori yang dipaparkan di bab sebelumnya menyatakan Camat menerapkan gaya ini dengan semestinya.

c. Gaya kepemimpinan kendali bebas

Menurut Hasibuan (2007) Gaya kepemimpinan kendali bebas yaitu model ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai memberikan otonomi kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang meliputi tuntutan, keterampilan, kepercayaan, kebebasan. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan dalam pembuatan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut bawahannya yang paling sesuai. Pada gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik mereka sendiri untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai saran-saran disajikan dan kebijakan organisasi, kepemimpinan ini melaksanakan peranya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan memberikan secara penuh tanggung jawab kepada bawahannya, pemimpin pada gaya ini sifatnya pasif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dikaitkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan gaya kepemimpinan camat Malua

menerapkan gaya kepemimpinan kendali bebas karena ingin melihat semua pegawainya tidak bergantung pada satu pengetahuannya saja melainkan camat ingin semua pegawainya dapat mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dan kuasai serta meningkatkan kreativitas baru yang dapat menunjang dari pribadi dan organisasi tentunya. Hal ini dapat memberikan keuntungan bagi mereka dan pekerjaan mereka, dan mereka dapat dengan cepat menunjukkan segala persoalan dan tidak bergantung kepada atasan sehingga proses penyelesaian dapat diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan pembahasnan di atas dengan tiga tipe gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan di kantor kecamatan Malua Kabupaten Enrekang adalah gaya kepemimpinan demokratis, karena camat menganggap dirinya yakin membawa roda pemerintahan dengan baik, dan menjalankan visi misi Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang , namun tidak luput dari kedua gaya kepemimpinan, karena mereka di fungsikan pada saat tertentu saja

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diartikan kesimpulan pada lokasi penelitian mengenai gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang, antara lain adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan otoriter di kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang menerapkan gaya ini jika dalam situasi tertentu jika menemukan pegawai yang kurang disiplin, kurang inisiatif, selalu bergantung pada atasan dan kurang peka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sedangkan gaya kepemimpinan demokratis yang lebih menonjol yang diterapkan di kantor camat Malua yang diterapkan di kantor Kecamatan Malua gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di kantor kecamatan Malua gaya paling efektif diterapkan oleh camat malua di kantor kecamatan tersebut. Karena gaya kepemimpinan camat Malua dalam memimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok, partisipasinya digunakan dan kondisi tepat, akan menjadikan hal yang efektif.

Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan penerapan gaya yang digunakan di kantor kecamatan malua Kabupaten Enrekang dapat dilihat bahwa gaya ini merupakan salah satu cara dalam menyelesaikan beberapa tugas jika diberikan wewenang dari atasan. Dengan besarnya tanggung jawab

pemimpin maka menuntut kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, menggerakkan dan mengawasi para bawahan. Kemampuan bawahan dalam menyesuaikan diri menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan organisasi guna mengikuti, mengantisipasi dan memanfaatkan perubahan- perubahan yang terjadi dalam suatu lingkungan kerja serta memberikan motivasi dan dorongan untuk mencapai sukses dengan berkompetisi melalui suatu keunggulan pemimpin apabila seorang pemimpin mempunyai kepentingan diluar.



## **B. SARAN**

Dari hasil Penelitian dan kesimpulan yang ada, maka penulis dapat mengemukakan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi sebagai berikut:

Camat Malua dapat mempertahankan dan terus mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis yang saat ini diterapkan di kantor Kecamatan Malua agar pencapaian organisasi dapat berjalan semaksimal mungkin dan memperbaiki segala isu miring yang berkembang dikalangan masyarakat. Dapat lebih meningkatkan kinerja seluruh pegawai di kecamatan Malua dan peran camat dalam melakukan pengawasan serta kontrol dalam penyerahan wewenang kepada pegawai di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Di harapkan camat lebih tegas lagi dalam memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan agar timbulnya kesadaran dari diri sendiri dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan prestasinya dalam menyelesaikan pekerjaaa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten
- Awalia, S. N, dan muhammad yahya. (2021). Public Relations Dalam Pelayanan Prima Di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. In *Skripsi* (Vol. 3, Issue 1996).
- Bernardin and Russel (Terjemahan Ruky) (2014), Manajemen Sumber Daya Manusi, Bandung: PT Refika Aditama.
- Bernardin, F., & Russel, J., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Unhamka Press. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Firda Eka Zuliyatin, & Heru Baskoro. (2023). Peran Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 268–280.
- Guritno, dan Waridin. (2016). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliani, R. D. (2016). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan dalam Organisasi. *JurnalMajalah Ilmiah Inspiratif*, 01(01), 1–19)
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh ke Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Sumatra Barar. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1–23.



- Jurna Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi*, 6(4), 1978–1987.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Edisi Pertama. PT. Rajawali. Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Lano, P. (2015). Fungsi Kepemimpinan untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 291–297.
- Nasaruddin (2021). Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintahan di Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima.
- Nurbiah Tahir, dan Nur Firman.(2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Traspromasinoal Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar
- Nurlaila, T. (2022). Pengembangan Modul Pembelajaran Bahasa Inggris Berwawasan Ekowisata Dan Kearifan Lokal Pada Komunitas Rumah Bambu Desa Tanah Rata Maluku Tengah
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, 4(1), 32–47.
- Rompas, G. A. C., Tawal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*:
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*
- Sulistiyani dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*,

Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta:

Widodo, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, IsuIsu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.

Wirawan (2006). Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: pengantar untuk praktek dan penelitian, jilid 1 cetakan ketiga. Jakarta: Kerjasama Yayasan Bangun Indonesia



**L**

**A**

**P**



**Dokumentasi**



Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang





Wawancara Kepala Camat Malua Hariyanto ST.P

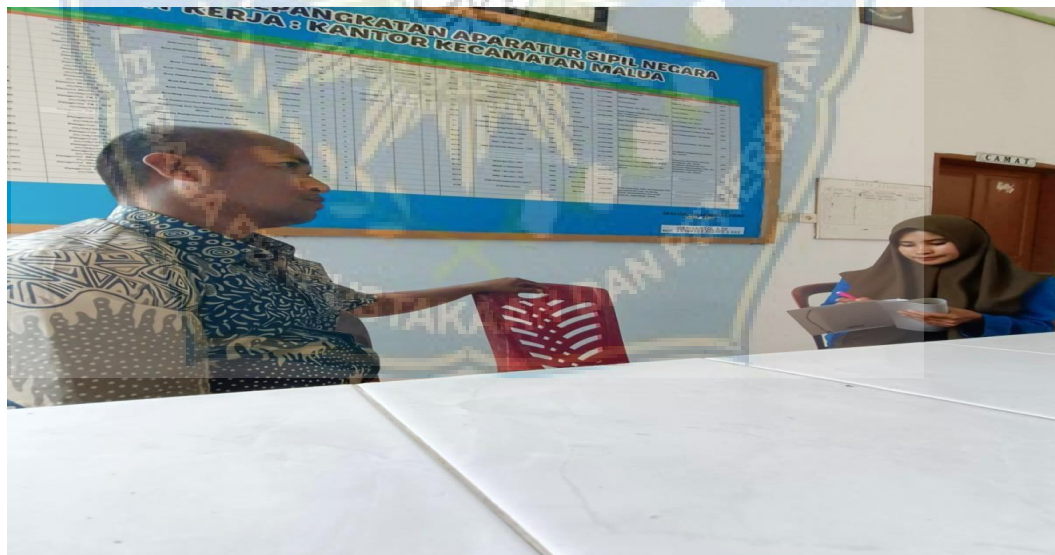


Wawancara Sekertaris Camat Malua





Wawancara Kepala seksi pemerintah



Wawancara Kepala seksi kesejahteraan social



Wawancara kepala seksi pembangunan



Wawancara Kepala Kasubag dan Staf





Pelaksanaan Penyuluhan KB Kecamatan Malua





**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

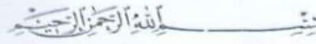
Faculty of Social and Political Sciences

Mewara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Mauludin No. 259 Makassar 70221

Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588

Official Email: [uisps@unismuh.ac.id](mailto:uisps@unismuh.ac.id)

Official Web: <https://uisps.unismuh.ac.id>



Nomor : 0601/FSP/A.1-VIII/VI/1445 H/2024 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

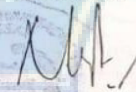
Nama Mahasiswa : Hasrini  
S t a m b u k : 10561 11039 19  
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.  
Judul Skripsi : *"Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang"*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu. Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 25 Juni 2024  
Ketua Jurusan IAN

  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si**  
NBM: 991.742



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia  
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Public Administration - Government Studies - Communication Sciences



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4499/05/C.4-VIII/VI/1445/2024

25 June 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

19 Dzulhijjah 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0601/FSP/A.1-VIII/VI/1445/2024 tanggal 25 Juni 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HASRINI

No. Stambuk : 10561 1103919

Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MALUŃ KABUPATEN ENREKANG"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Juni 2024 s/d 27 Agustus 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

06-24





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougainville No. 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulseprov.go.id> Email : [ptsp@sulseprov.go.id](mailto:ptsp@sulseprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

<p>Nomor : <b>16474/S.01/PTSP/2024</b></p> <p>Lampiran : -</p> <p>Perihal : <b><u>Izin penelitian</u></b></p>	<p><b>Kepada Yth.</b> Bupati Enrekang</p>
---	---

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4499/05/C.4-VIII/VI/1445/2024 tanggal 25 Juni 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>HASRINI</b>
Nomor Pokok	: 105611103919
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGAWAI DIKANTOR KECAMATAN MALUA KABUPATEN ENREKANG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 Juni s/d 27 Agustus 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 26 Juni 2024


**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*

  
**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
*Jl. Jend. Sudirman, Km.3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079*

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor: 73.16/005-M/DPMPTSP/ENR/IP/VI/2024**

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

**HASRINI**

Nomor Induk Mahasiswa : **105611103919**  
 Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
 Lembaga : **UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MAKASSAR**  
 Pekerjaan Peneliti : **MAHASISWA**  
 Alamat Peneliti : **DA'DA DESA PEPANDUNGAN**  
 Lokasi Penelitian : **KECAMATAN MALUA KABUPATEN ENREKANG**  
 Anggota/Pengikut : **-**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **PENYUSUNAN SKRIPSI**  
 dengan Judul :

**GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KANTOR KECAMATAN  
 MALUA KABUPATEN ENREKANG**

Lamanya Penelitian : **2024-06-27 s/d 2024-08-27**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Enrekang  
 27/06/2024

Pih. KEPALA DINAS



**MUHAMMAD HIDIAZ GAFFAR, S.STP., M.Si**  
 Pangkat: Pembina Utama Muda  
 NIP. 19770926 199711 1 001

Tembusan Kepada Yth :

- a. Bupati Enrekang sebagai laporan
- b. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
- c. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
- d. Mahasiswa ybs





**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG  
KECAMATAN MALUA**

Jalan: Poros Malua – Baraka No 01 Malua, Kode Pos 91756  
website : kec-malua.enrekangkab.go.id email : kec-malua@enrekangkab.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 061/KM-S.KEP/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HARIYANTO, S. TP  
Jabatan : Camat Malua

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HASRINI  
Tempat / Tanggal Lahir : Da'da, 05 September 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nomor Stambuk : 105611103919  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Asal Kampus : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Pekerjaan / Lembaga : Mahasiswa  
Alamat : Da'da Desa Pemandungan Kec. Baraka Kab. Enrekang

Benar yang tersebut namanya diatas telah melakukan penelitian di Kecamatan Malua dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MALUA KABUPATEN ENREKANG"

Demikian keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malua, 12 Juli 2024

CAMAT MALUA

HARIYANTO, S. TP

Rangkat : Pembina, IV/a

NPK 197603232010011022

Tembusan disampaikan kepada Yth. :  
1. Arsip





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Hasrini  
Nim : 105611103919  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	5 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 28 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nuzuliah S. Nura, M.I.P.  
NIM. 964 591



Hasrini 105611103919 Bab I

ORIGINALITY REPORT

**9%** SIMILARITY INDEX  
**5%** INTERNET SOURCES  
**0%** PUBLICATIONS  
**6%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	5%
2	www.neliti.com Internet Source	1%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	www.studilmu.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

105611103919 Bab II

## ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet Source	1%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
3	Submitted to University of Mary Student Paper	<1%
4	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
6	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1%
7	Submitted to Reykjavik University Student Paper	<1%
8	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1%

## Hasrini 105611103919 Bab III

### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**6%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**13%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<b>mujahada.com</b> Internet Source	2%
2	<b>Submitted to stipram</b> Student Paper	2%
3	<b>Submitted to Universitas Bengkulu</b> Student Paper	2%
4	<b>stp-mataram.e-journal.id</b> Internet Source	2%
5	<b>Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar</b> Student Paper	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On





sriini 105611103919 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Dedi Junaedi, Sri Hayatin Nufus. "MENGUKUR INDEKS KEMASLAHATAN BPRS. AMANAH UMMAH BOGOR", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2019

Publication

4%



Exclude quotes

On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography

On



## RIWAYAT HIDUP



Hasrini, dilahirkan di Dakdah, Desa Pemandungan, Kecamatan Baraka, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan pada tanggal 5 september 2001 merupakan anak ke delapan dari sembilan bersaudara dari pasangan Ayahanda Cino dan Almarhum Ibunda Jahura.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak-Kanak pada tahun 2007 di TK Aisyiyah Dakda. Sekolah Dasar pada Tahun 2013 di SDN 170 Dakda. Sekolah Menengah Pertama pada Tahun 2016 di MTS Guppi Dante Koa. Sekolah Menengah atas pada Tahun 2019 penulis di Ma.Muhammadiyah Malua. Pada Tahun 2019 penulis menempuh Studi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif sebagai pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Pemandungan (HPMP) Enrekang Priode 2020-2021.