

**SKRIPSI**

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN  
APARATUR PEMERINTAHAN DI KECAMATAN MANGGALEWA  
KABUPATEN DOMPU TAHUN 2018/2019**

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu  
(S1) Studi Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



**OLEH :**

**AGUSTINA**  
**NIM. 21513A0002**

**KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN  
PROGRAM STUDI PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2019**

LEMBAR PERNGESAHAN

SKRIPSI

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN  
APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN MANGGELEWA  
KABUPATEN DOMPU TAHUN 2018/2019



Disusun dan diajukan oleh

AGUSTINA  
NIM. 21513A0002

PROGRAM STUDI  
STUDI PEMERINTAHAN

Telah dipertahankan dalam ujian skripsi pada tanggal: 29 Juli 2019 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Penguji,

1. Drs. Amil, M.M Ketua (.....)  
NIDN. 0831126204
2. Inka Nusamuda Pratama, S.IP., M.IP Anggota I (.....)  
NIDN. ....
3. Dedy Iswanto, ST., MM Anggota II (.....)  
NIDN. 0818087901

Mengesahkan,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram  
Dekan,

Drs. Amil, M.M  
NIDN. 0831126204

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN  
APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN MANGGELEWA  
KABUPATEN DOMPU TAHUN 2018/2019**



Disusun dan diajukan oleh:

**AGUSTINA**  
**NIM. 21513A0002**

**PROGRAM STUDI  
STUDI PEMERINTAHAN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam sidang skripsi  
Mataram, 29 Juli 2019

**Pembimbing I**

**Drs. Amil, M.M**  
**NIDN. 0831126204**

**Pembimbing II**

**Inka Nusamuda Pratama, S.IP., M.IP**  
**NIDN.**

**Mengetahui.**

**Ketua Program Studi  
Studi Pemerintahan**

**Ayatullah Hadi, S.IP., M.IP**  
**NIDN. 0816057902**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Mataram maupun perguruan tinggi yang lain.
2. Karya tulis saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain walaupun ada cukup sebagai referensi, kecuali secara teknis dengan jelas mencantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran serta kepuasan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Mataram ini.

Mataram, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
E9285AFF789453893  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

AGUST  
NIM. 21513A0002

**MOTTO**

“SEMUA IMPIAN KITA BISA TERWUJUD JIKA KITA MEMILIKI  
KEBERANIAN UNTUK MENGEJARNYA “  
(WALT DISNEY)



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

1. Allah SWT, karena ridhiNya ini bisa terselsaikan
2. Kedua orang Tuaku tercinta
3. Sahabat-sahabat Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Almamater hijau ku termikasih telah memberikan amanah dan merubah status ku hingga aku bisa menyandang nama mulia, yaitu MAHASISWA



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan jalan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini. Proposal skripsi disusun sebagai syarat untuk melaksanakan penelitian pada Konsentrasi Manajemen Pemerintahan pada Program Studi Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dengan judul **“Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu”** ada kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak yang telah membantu hingga terselesai proposal ini,yaitu :

1. Bapak Drs.H.Arsyad Abdul Ghani,M.Pd, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Drs.M.Junaidi,MM. Selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Ayatullah Hadi,S.IP.M.IP.Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. Amil, M.M. Selaku pembimbing I atas bimbingan dan saranya serta memberikan petunjuk demi perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Inka Nusamuda Pratama, S.IP.,M.I.P. selaku pembimbing II, atas bimbingan dan saranya serta memberikan petunjuk demi perbaikan skripsi ini..

6. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah membimbing dan membina kami selama pelaksanaan kegiatan pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Kepada kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan selalu mendo'akan peneliti sehingga studi ini dapat selesai sayatempuh.
8. Kepada teman-teman yang telah memberikan semangat, memotivasi, dan mengisi hari-hariku dengan penuh canda tawa dan selalu membuatku rindu saat masa kuliah dan sudah banyak membantu baik secara moril ataupun materil.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu Peneliti ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya. Semoga amal baik yang telah diberikan kepada peneliti mendapat limpahan yang setimpal dari Allah SWT dan senantiasa proposal skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan umumnya semua pihak.

Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama.



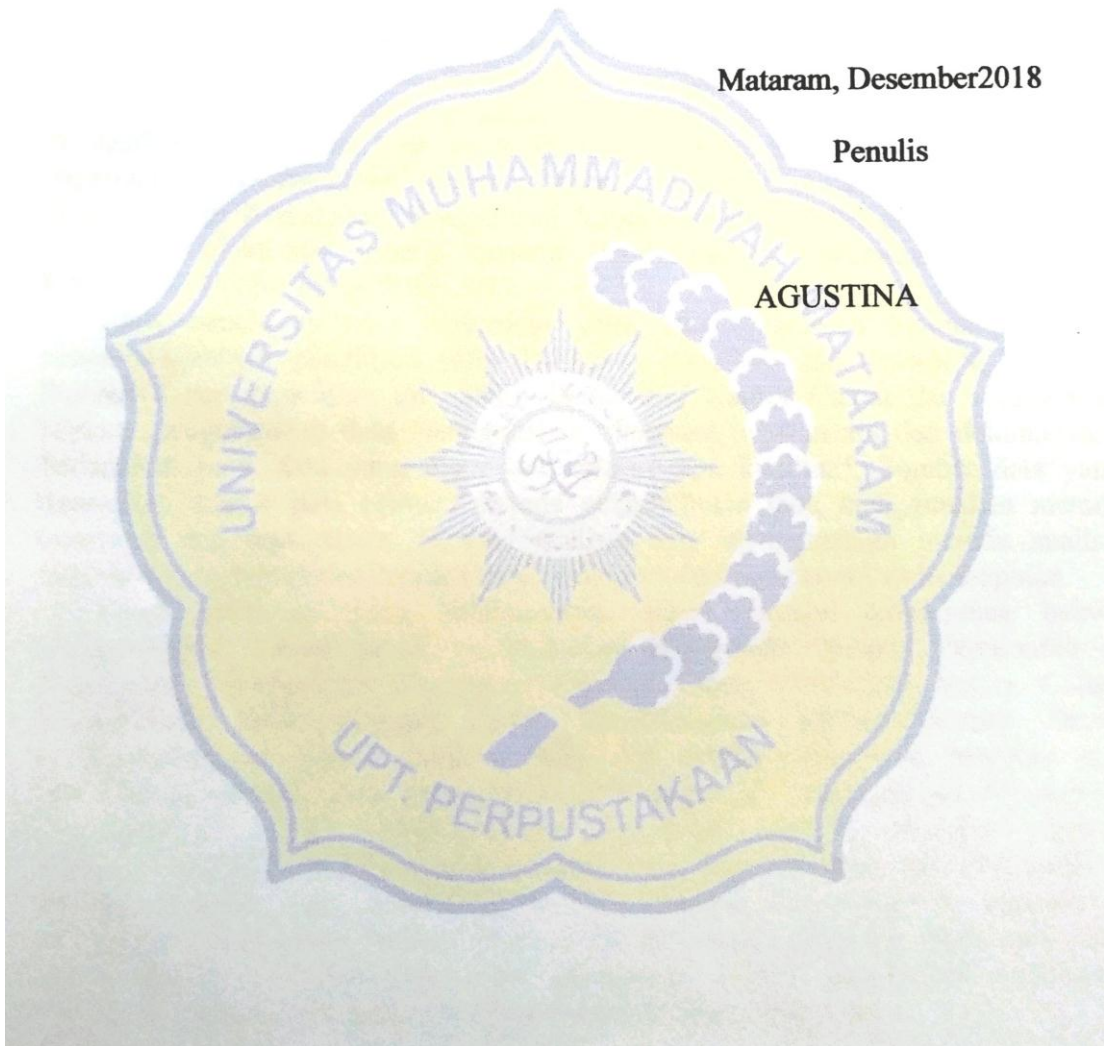
Akhir kata penelitiberharap agar proposal skripsi ini dapat membawa kemaslahatan bagi semua umat. Amin.

WassaLAmuAlaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mataram, Desember2018

Penulis

AGUSTINA



**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL ..... i

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR BAGAN .....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	
1	
1.2. Rumusan Masalah .....	
5	
1.3. Tujuan Penelitian .....	
5	
1.4. Manfaat Penelitian .....	
6	
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Penelitian Relevan .....	
7	
2.2 Kepemimpinan.....	
9	

2.3 Konsep Gaya Kepemimpinan .....	13
2.4 Konsep Kecamatan .....	26
2.5 Konsep Tentang Kedisiplinan.....	28
2.6 Konsep Aparatur Pemerintahan .....	30
2.7 Kerangka Pikir .....	34
2.8 Definisi Operasional .....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode yang digunakan .....	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.3 Subjek Penelitian .....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	42

3.6 Metode Analisis Data .....	43
3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	48
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Data.....	45
4.2 Pembahasan .....	49
4.2.1 Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019 .....	49
4.2.2 Efektivitas Kinerja Aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019 Kabupaten Bima .....	69
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 2.2. Operasional Penelitian .....	35
Tabel 4.1. Kehadiran Pegawai Kantor Camat Manggalewa Tahun 2016-2018 .....	50
Tabel 4.2. Tunjangan Pegawai Kantor Camat Manggalewa Tahun 2016-2018 .....	51
Tab4l 4.3. Hasil Rapat Pegawai dan Camat Manggalewa Tahun 2018.....	55



## DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Bagan Kerangka Berpikir .....	34
Bagan 2. Struktur Organisasi Kantor Camat Manggalewa .....	46



## ABSTRAK

Nama : Agustina  
Nim : 21513A0002  
Judul : Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019

Tingkat kedisiplinan aparatur Kecamatan di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu masih belum optimal dan belum mementingkan kebutuhan masyarakat, hal ini disebabkan oleh lemahnya kesadaran aparatur Kecamatan tersebut dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengakibatkan buruknya citra dari aparatur Kecamatan setempat. Namun kedisiplinan aparatur Kecamatan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu itu sendiri. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019 dan bagaimana efektivitas kinerja aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kualitatif. Teknik penentuan subjek penelitian yaitu *Purposive sampling* dan *Snowball Sampling*. Subyek dalam penelitian ini adalah staf Kantor Camat dan masyarakat. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, metode pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Metode analisis data menggunakan metode analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019 bahwa Camat Manggelewa tidak memakai gaya kepemimpinan otoriter karena dalam kepemimpinannya Camat selalu terbuka dan selalu mengayomi bawahan dan memberikan arahan atau motivasi kepada pegawai yang ada di Kecamatan Manggelewa. Gaya kepemimpinan Demokratis dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Camat dalam menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sudah berjalan dengan baik. Efektivitas kinerja aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019 sudah dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, seperti penerimaan pengaduan masyarakat, pembuatan blanko KTP, surat pindah, dan sebagainya

**Kata Kunci : Kepemimpinan Camat dan Kedisiplinan Aparatur Pemerintah**

## ABSTRACT

The level of discipline of the District apparatus in Manggelewa Subdistrict, Dompu Regency is still not optimal and does not prioritize the needs of the community, this is caused by the lack of awareness of the District Apparatus in carrying out their duties, while worsening the image of the local District apparatus. However, discipline, the District can be approved by the leadership of the Camat in Manggelewa District, Dompu Regency itself. Based on the background, the researchers formulated the problems related to the leadership of the Camat in increasing the discipline of the Government apparatus in Manggelewa District in Dompu Regency in 2018-2019 and how to improve the performance of the Government apparatus in Manggelewa District in Dompu Regency in 2018-2019.

The type of research used is the type of qualitative research. Research subject determination techniques are purposive sampling and snowball sampling. The subjects in this study were staff from the District Office and the community. Data collection methods use observation, interviews and documentation. While the type of data used is qualitative data. Source of data used are primary data, data collection methods using observation and interviews. The data analysis method uses an interactive analysis method which consists of data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the research carried out, it can be concluded that the Camat's leadership in improving the discipline of the Government apparatus in Manggelewa Subdistrict, Dompu Regency in 2018-2019 that the Manggelewa Sub-district does not use an authoritarian leadership style because in his leadership the Camat is always open and always nurtures subordinates and provides direction or motivation to employees in Manggelewa District. Democratic leadership style can be said that the Camat's leadership in using the democratic leadership style has gone well. The effectiveness of the performance of the Government apparatus in Manggelewa Subdistrict, Dompu Regency in 2018-2019 has been carried out on time and in accordance with established procedures, such as receipt of public complaints, making ID cards, moving letters, and so on.

Keywords : District's Leadership and government's apparatus of districts.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menjamin keberhasilan setiap tugas dan tanggung jawab, perlu setiap orang memiliki kepribadian yang disiplin. Kedisiplinan tidak hanya harus ada dalam diri kepemimpinan tetapi juga harus ada dalam diri semua pegawai, hal ini merupakan salah satu peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi, melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Kartono, 2012: 65).

Kedisiplinan menurut Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999, yaitu bagaimana seorang pegawai Negeri itu taat kepada hukum yang telah diatur, baik dari Pemerintah pusat maupun Pemerintah daerah. Penjelasan pasal tersebut adalah mewujudkan penyelenggaraan tugas Pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Setyawan, 2011: 11).

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh

kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Setyawan, 2011: 15).

Disiplin pegawai Negeri pada era reformasi seperti sekarang ini mendapat sorotan tajam dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan kinerja aparat terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal tersebut Pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai sipil, seperti tertuang dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 bahwa: “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja pegawai Negeri sipil”. Banyaknya peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat disiplin kerja pegawai menurun dan masih sering dijumpai diberbagai instansi Pemerintah yang ada. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai pada institusi dimana mereka bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 14 November 2018 di kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu ditemukan bahwa Camat sebagai pemimpin belum dapat menerapkan aturan-aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas dan kewajiban dengan memelihara disiplin pegawai dengan jumlah pegawai yang sedikit, belum

mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian pegawai Kecamatan yang belum mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain hal tersebut, Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu diperoleh data bahwa masih ada masalah yang perlu dibenahi terkait disiplin kerja aparatur Pemerintah setempat, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan belum optimal.

Berdasarkan pernyataan atau penjelasan di atas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan aparatur Kecamatan di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu masih belum optimal dan belum mementingkan kebutuhan masyarakat, hal ini disebabkan oleh lemahnya kesadaran aparatur Kecamatan tersebut dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengakibatkan buruknya citra dari aparatur Kecamatan setempat. Namun kedisiplinan aparatur Kecamatan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu itu sendiri. Disiplin kerja tentunya menjadi sebuah acuan atau contoh untuk bawahan atau aparatur Kecamatan bahkan masyarakat setempatpun bisa menilai baik serta menikmati setiap prosesnya dalam melakukan urusan kegiatan surat-menyurat.

Dari penjelasan di atas ada beberapa fenomena yang terjadi diantaranya, terjadinya banyaknya pegawai yang disertai berkurangnya beban kerja di lingkungan Pemerintah Kecamatan, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas, serta ada pegawai yang memiliki usaha di luar pekerjaan sebagai PNS dan mereka seringkali menjalankan usahanya di sela-sela jam kantor dan juga masih terbatas pada disiplin fisik administratif, fenomena yang terjadi belum ada sistem yang baik untuk menjaga disiplin termasuk *punishment*.

Penelitian yang dilakukan oleh Bonde (2012), mengemukakan bahwa tindakan tegas tersebut diambil agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada, namun tentunya agar hasil pekerjaan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mondong (2017), bahwa kepemimpinan Camat menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja, maka hukuman terhadap

pelanggaran disiplin terbatas pada “Peringatan Pimpinan”. Secara nyata Camat belum sepenuhnya menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Amurang Timur dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik meneliti tentang judul Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

#### 1.4.1 Manfaat Teoretis

1. Peneliti ini diharapkan akan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan gambaran utuh tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah.
2. Peneliti ini diharapkan akan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan institusi pendidikan pada umumnya tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah, sebagai masukan untuk merumuskan kebijakan terutama mengenai kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah.
2. Bagi masyarakat, sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi masyarakat yang belum mengenal tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1.1 Penelitian Relevan

Kajian terdahulu adalah penelusuran terhadap studi karya-karya terdahulu yang berdekatan atau berkaitan topiknya dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk menghindari duplikasi, plagiasi, menjamin keaslian dan keabsahan penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan pengamatan dan pengetahuan peneliti bahwa penelitian dianggap terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Bonde (2012)	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow)	Tindakan tegas tersebut diambil agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada, namun tentunya agar hasil pekerjaan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya.
2	Mondong (2017)	Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Amurang Timur	Kepemimpinan Camat menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut

			<p>masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja</p>
3	Mamalu (2017)	<p>Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan disiplin Kerja Aparatur Pemerintah di Kecamatan Wanea</p>	<p>Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan SKPD Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Sebagai seorang pemimpin, Camat harus memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat kerja untuk mengawasi proses pembangunan di kecamatan. Jiwa kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar setiap pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.</p>
4	Azis (2015)	<p>Hubungan Gaya Kepemimpinan Camat Dengan Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan di Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Gaya Kepemimpinan Camat Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat dalam Pelaksanaan Pemerintahan di Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratik</p>
5	Nuba (2016)	<p>Peran Kepemimpinan</p>	<p>Setiap tindakan harus berdasar</p>



		Camat Peningkatan Kerja	Dalam Disiplin	pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dalam peningkatan disiplin Aparatur di mulai dari pemberitahuan/peringatan, penggunaan strategi dan pendekatan bersama prosesnya, evaluasi, dan sampai tindakan atas pelanggaran disiplin harus benar-benar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau peraturan perundang-undangan lainnya.
--	--	-------------------------------	-------------------	---

Sumber: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan, <http://ejournal.ac.id/index>

Perbedaan dengan penelitian yaitu pada tujuan penelitian, dimana peneliti lebih mengkaji tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah dan efektivitas kinerja aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada jenis penelitian yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan berkaitan dengan kepemimpinan.

## 1.2 Kepemimpinan

### 1.2.1 Definisi Pemimpin

Pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Didalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan

kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya (Kartono, 2012:38).

Selain itu pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2012:38).

Selanjutnya Wirjana mengatakan bahwa pemimpin ialah seorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut, dan mengoordinasikan serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya (Pasolong, 2013:3).

Berdasarkan uraian di atas, maka pemimpin adalah seorang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan yang mempunyai kelebihan khusus untuk mengarahkan bawahannya dan membimbing bawahan atau pegawai dan pemimpin juga harus mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya untuk mampu menggerakkan ke arah tujuan tertentu.

### **1.2.2 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak

mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan Didalam menjalankan kepemimpinannya (Nitisemesto, 2016:56).

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sedangkan menurut Thoha (2010: 9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Wahjosumidjo, 2015:17).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salahsatu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

### **1.2.3 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada Didalam, bukan berada di luar situasi organisasi, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu Didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi (Sutikno, 2014:17).

Berdasarkan uraian di atas pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian Didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Fungsi

kepemimpinan dalam organisasi atau kelompok (Kartono, 2012: 117), meliputi:

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugasnya;
- 2) Menyingkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin;
- 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka dapat memberikan partisipasi penuh;
- 4) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan;
- 5) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.

Fungsi kepemimpinan yaitu:

- 1) Perencanaan yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud, atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana dalam kerangka membuat keputusan yang tepat;
- 2) Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan anggota kelompok;
- 3) Pengendalian yaitu memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih

tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan;

- 4) Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok/individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya;
- 5) Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal;
- 6) Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsistensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada (Pasolong, 2013:22).

### **1.3 Konsep Gaya Kepemimpinan**

#### **1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok (Menurut Tampubolon, 2010: 15).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Selanjutnya dengan kata lain pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2010: 76).

Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual (Handoko, 2010: 45).

Pada suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Situasi merupakan suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama (Handoko, 2015: 43).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka konsep gaya kepemimpinan Kecamatan Manggelewa adalah suatu cara yang

dikembangkan oleh Camat dalam rangka menggerakkan para bawahan atau orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### 1.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Seorang pemimpin yang otoriter ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Syafi'ie, 2012: 13).

Pada penelitian ini sub indikator yang digunakan untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah organisasi sebagai pemilik pribadi dan menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.

#### 2) Gaya Kepemimpinan Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering

dipergunakan; dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; senang pada formalitas yang berlebihan; menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; sukar menerima kritikan dari bawahannya; menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan (Syafi'ie, 2012: 13).

Pada penelitian sub indikator gaya kepemimpinan militeristis dibedakan menjadi dua yaitu dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan dan dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.

### 3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; dan sering bersikap maha tahu (Syafi'ie, 2012: 14).

Sub indikator untuk penilaian gaya kepemimpinan paternalistis pada penelitian ini adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa dan bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)



#### 4) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma (Syafi'ie, 2012: 14).

Sub indikator gaya kepemimpinan karismatik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemimpin mempunyai daya tarik yang amat besar dan pemimpin mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha menyinkronisasikan

kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis (Syafi'ie, 2012: 15).

Sub indikator yang digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini adalah selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya dan senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya.

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan direktif

Didalam gaya kepemimpinan ini, bawahan tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi;

2) Kepemimpinan yang mendukung

Didalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, dan mudah didekati serta mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya;

3) Kepemimpinan partisipasif

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahan, tapi pengambilan keputusan masih berada padanya;

4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Dalam gaya kepemimpinan ini, ditetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahan untuk berprestasi. Pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Nawawi, 2013: 67-68).

Setiap gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan direktif

Kelebihan gaya kepemimpinan direktif terdapat pada pencapaian prestasi kerjanya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini relatif lebih cepat mencapai tujuan atau hasil pekerjaan, sebab tidak ada interupsi, masukan, saran atau bantahan bawahan. Artinya ketika pemimpin memutuskan suatu tujuan, maka

hal itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Kelemahan gaya kepemimpinan ini adalah tidak ada komunikasi dan interaksi dialogis dengan bawahan, hubungan yang tercipta terkesan dingin dan kaku. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mementingkan pencapaian tujuan dan kurang atau tidak memperdulikan proses untuk mencapai tujuan tersebut (Nawawi, 2013: 69-71).

2) Kepemimpinan yang mendukung

Kelebihan gaya kepemimpinan yang mendukung adalah mampu menarik orang lain atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan penuh tanggungjawab sebab pemimpin senantiasa memberikan dukungan di belakang mereka. Kelemahan gaya kepemimpinan yang mendukung adalah kurangnya ruang bagi bawahan untuk mengembangkan diri dan kemampuan kerja mereka, sebab dengan terus menerus dukungan atau dorongan dari pemimpin maka bawahan merasa dibatasi untuk mengembangkan potensi yang ada Didalam diri mereka (Nawawi, 2013: 69-71).

3) Kepemimpinan partisipasif

Kelebihan gaya kepemimpinan partisipasif adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, sebab pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan masukan, gagasan atau saran kepada pimpinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kelemahan gaya

kepemimpinan partisipatif adalah pelaksanaan pekerjaan organisasi yang terkadang kurang sesuai dengan perencanaan, karena banyaknya pertimbangan pemimpin dalam mengambil langkah-langkah atau tindakan. Pemimpin membutuhkan waktu untuk mempertimbangkan berbagai masukan dan saran dari bawahan, sehingga berdampak pada kurang sesuainya waktu pelaksanaan pekerjaan dengan rencana sebelumnya (Nawawi, 2013: 69-71).

#### 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Kelebihan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah pemimpin senantiasa mewujudkan kebersamaan dengan para bawahannya dalam suatu ikatan kekeluargaan untuk mencapai prestasi atau hasil pekerjaan secara bersama-sama. Prestasi perseorangan dalam organisasi merupakan prestasi organisasi itu sendiri. Kekurangan gaya kepemimpinan ini adalah kurang terakomodasinya keinginan dan kepentingan tiap-tiap personil dalam organisasi, karena prestasi perseorangan menjadi prestasi organisasi (Nawawi, 2013: 69-71).

Selanjutnya keunggulan dan kekurangan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1) Gaya kepemimpinan Kooperatif

Keunggulan gaya kepemimpinan kooperatif adalah pekerjaan merupakan tanggungjawab bersama dan adanya kerjasama yang

baik antara subsistem yang ada Didalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan Kelemahan gaya kepemimpinan kooperatif adalah tidak semua pegawai mampu menjalin kerjasama, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya. Didalam kaitannya dengan ini terkadang terjadi kesenjangan antara bawahan dengan sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan (Setyawan, 2011: 19).

2) Gaya kepemimpinan Komunikatif

Kelebihan gaya kepemimpinan komunikatif adalah terjalannya komunikasi yang efektif Didalam organisasi sehingga semua kebijaksanaan dan pekerjaan dapat dikomunikasikan dan diputuskan secara bersama. Kekurangan gaya kepemimpinan ini adalah dalam pelaksanaannya terkadang bawahan merasa memiliki hak dan otoritas dalam menentukan kebijakan Didalam organisasi, sehingga tidak ada batasan yang jelas dalam relasi bawahan dengan atasan (Setyawan, 2011: 19).

3) Gaya kepemimpinan *Low Profile*

Kelebihan gaya kepemimpinan *low profile* terbentuknya hubungan kerja yang baik, sehingga antara atasan dan bawahan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, tanpa hubungan yang kaku. Kekurangan gaya kepemimpinan *low profile* adalah bawahan terkadang salah menafisirkan sifat pimpinan yang menginginkan adanya kemitraan secara sejajar dengan bawahan,

sehingga kartawan tersebut terkadang bertindak sesuka hatinya dalam melaksanakan bidang pekerjaannya (Setyawan, 2011: 19).

Macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri gaya (Handoko, 2015: 54)

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin;
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih;
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok (Handoko, 2015: 54)

## 2) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi bawahan (Handoko, 2015: 54).

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan;
- b. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja;
- c. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota;
- d. Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya (Handoko, 2015: 54)

## 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan bawahannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut bawahannya paling sesuai (Handoko, 2015: 54)



Ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-faire* adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri;
- b. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum;
- c. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok (Handoko, 2015: 54).

Sifat-sifat pemimpin tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Melalui adanya gaya kepemimpinan sebagaimana disebutkan di atas maka diharapkan pemimpin akan dapat menjadi teladan dan contoh yang baik kepada para bawahan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat dan pada tahap selanjutnya akan dapat mencapai tujuan organisasi (Soeharyo dan Efendi, 2012: 43).

#### **1.4 Konsep Kecamatan**

##### **1.4.1 Definisi Kecamatan**

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif wilayah di Indonesia dibawah kabupaten/kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain dari wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan). Kedudukan Kecamatan merupakan daerah di kabupaten/kota sebagai kewilayahan yang mempunyai

kerja tertentu yang dipimpin oleh Camat. Kecamatan yang dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh wewenang dari bupati/walikota untuk menangani sebagian wilayah otonom daerah (Soeharyo dan Efendy, 2012:47)

Kecamatan merupakan *line office* dari Pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati. Camat dalam menjalankan tugas dan kewajiban dibantu oleh seorang sekretaris Kecamatan, kepala seksi, kepala sub bagian dan staf (Ferdinand, 2016: 34).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kecamatan ialah aparatur Pemerintah daerah yang menjalankan fungsi Pemerintahan yang berada di Kecamatan melalui aparatur/pegawai yang mempunyai kewenangan menjalankan fungsi Pemerintahan tersebut.

#### **1.4.2 Peran Camat**

Peran Camat dalam penyelenggaraan Pemerintahan lebih sebagai pemberi makna Pemerintahan di wilayah dalam penyelenggaraan Pemerintahan tertuang dalam Pasal 126 Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan tugas dan fungsi Camat antara lain 1) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, 2) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban

umum, 3) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, 4) Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, 5) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan ditingkat Kecamatan, 6) Membina penyelenggaraan Pemerintahan desa dan/atau kelurahan, dan 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah desa atau kelurahan.

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, 2014: 32).

## **1.5 Konsep Tentang Kedisiplinan**

### **1.5.1 Definisi Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan ialah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang semestinya mengikuti, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014: 225). Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang

secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya (Hasibuan, 2012:212).

Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrobadiwiryo, 2011: 291).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

#### **1.5.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja**

Secara khusus tujuan kedisiplinan menurut Sastrobadiwiryo (2011:243), yaitu:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati dan kebijakan terhadap kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak serta melaksanakan perintah manajemen;
- 2) Dapat melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- 3) Kedisiplinan dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan, dengan adanya kedisiplinan diharapkan pegawai

mendisiplinkan diri dalam menaati peraturan instansi sehingga proses kegiatan Pemerintahan berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuannya.

### **1.5.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan instansi, dimana bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh peraturan yang berlaku, yang ditandai dengan pegawai mematuhi peraturan yang dibuat instansi dan pegawai bekerja sesuai peraturan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif terutama pada saat jam kerja serta ketetapan waktu datang dan pulang kerja, yang ditandai dengan pegawai datang tepat waktu dan pegawai pulang sesuai ketentuan waktu
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dan adanya evaluasi terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya dan pegawai mengerjakan tugas sesuai perintah.
- 4) Tingkat absensi yang ditunjukkan dengan kehadiran/absensi pegawai dan kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja yang ditandai dengan pegawai selalu hadir pada jam kerja dan pegawai memberikan surat izin bila tidak masuk kerja (Hasibuan, 2010:194).

## **1.6 Konsep Aparatur Pemerintahan**

### **1.6.1 Definisi Aparatur Pemerintahan**

Aparatur Pemerintah adalah orang yang berwenang memproses pelayanan publik dan berkewajiban memproses pelayanan sipil bagi setiap orang melalui hubungan Pemerintahan, sehingga setiap semua anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya yaitu saat yang diperlukan sesuai dengan ketentuan (harapan) yang di perintah, dalam hubungan itu sah (*legal*) dalam wilayah (Nidraha, 2013:6). Aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang diperlukan oleh Pemerintah dalam penyelenggaraan Pemerintahan atau Negara. Sedangkan Sarwono mengemukakan lebih jauh tentang aparatur Pemerintahan bahwa yang dimaksud tentang aparatur Pemerintahan ialah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan Pemerintahan (Susilo, 2014:154).

Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan Pemerintah atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, aspek-aspek administrasi itu terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaiian (Hasibuan, 2014:154).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, aparatur Pemerintah adalah orang-orang yang menjalankan roda Pemerintahan, aparatur mempunyai peran strategis dalam dalam menjalankan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan, aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga Pemerintahan, oleh karena itu sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi Pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### **1.6.2 Fungsi Pemerintahan**

Fungsi dan peran Pemerintahan tidak hanya sebatas pelindung melainkan pelayan masyarakat. Rakyat tidak lagi harus melayani Pemerintah seperti zaman kerajaan ataupun penjajahan namun justru Pemerintah yang seharusnya melayani, mengayomikan mengembangkan serta meningkatkan taraf hidup masyarakatnya sesuai tujuan negaranya. Pemerintahan dapat dipandang sebagai suatu ilmu yaitu yang mengajarkan bagaimana cara terbaik dalam mengarahkan dan memimpin pelayanan umum (Hamdi, 2014: 52).

Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani diri sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai kemajuan bersama (Rasyid, 2010:13). Pemerintah yang demokratis lahir untuk melayani warganya dan karena itulah tugas Pemerintah adalah mencari cara untuk menyenangkan warganya ((Hasibuan, 2014:157).

Proses dimana Pemerintah seharusnya bekerja menurut fungsi-fungsinya, seperti yang dirumuskan Rosen Bloom atau Michael Gold Smith yang menegaskan pada fungsi negara, dari aspek manajemen, Pemerintah terkait dengan fungsi-fungsi memimpin, memberi petunjuk, memerintah, menggerakkan, koordinasi, pengawasan, dan memotivasi dalam hubungan Pemerintah (Hamdi, 2014:22)

Fungsi-fungsi Pemerintah adalah fungsi pengaturan, pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan. Pelaksanaan fungsi pengaturan, yang lazim dikenal sebagai fungsi regulasi dengan segala bentuknya, dimaksudkan sebagai usaha untuk menciptakan kondisi yang tepat sehingga menjadi kondusif bagi berlangsungnya berbagai aktivitas, selain terciptanya tatanan sosial yang baik di berbagai kehidupan masyarakat. Fungsi pelayanan akan membuahkan keadilan dalam masyarakat. Pemberdayaan akan mendorong kemandirian masyarakat dan pembangunan akan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat (Raysid, 2010:59).

Pemerintah sesungguhnya merupakan upaya mengelola kehidupan bersama secara baik dan benar guna mencapai tujuan yang disepakati/diinginkan bersama, Pemerintahan dapat ditinjau dari sejumlah aspek penting seperti kegiatan (dinamika), struktur fungsional, maupun tugas dan kewenangannya, kegiatan Pemerintah berkaitan dengan segala aktivitas yang terorganisasi, bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan pada dasar negara, mengenai rakyat dan negara, serta demi tujuan negara.

Struktur fungsional menyangkut Pemerintahan sebagai seperangkat fungsi negara yang satu sama lain berhubungan secara fungsional dan melaksanakan fungsinya atas dasar tertentu demi tujuan negara (Labolo, 2016:24).

Berdasarkan uraian tersebut, menjelaskan juga bahwa suatu Pemerintahan hadir karena adanya suatu komitmen bersama yang terjadi antara Pemerintahan hadir dengan rakyatnya sebagai pihak yang diperintah



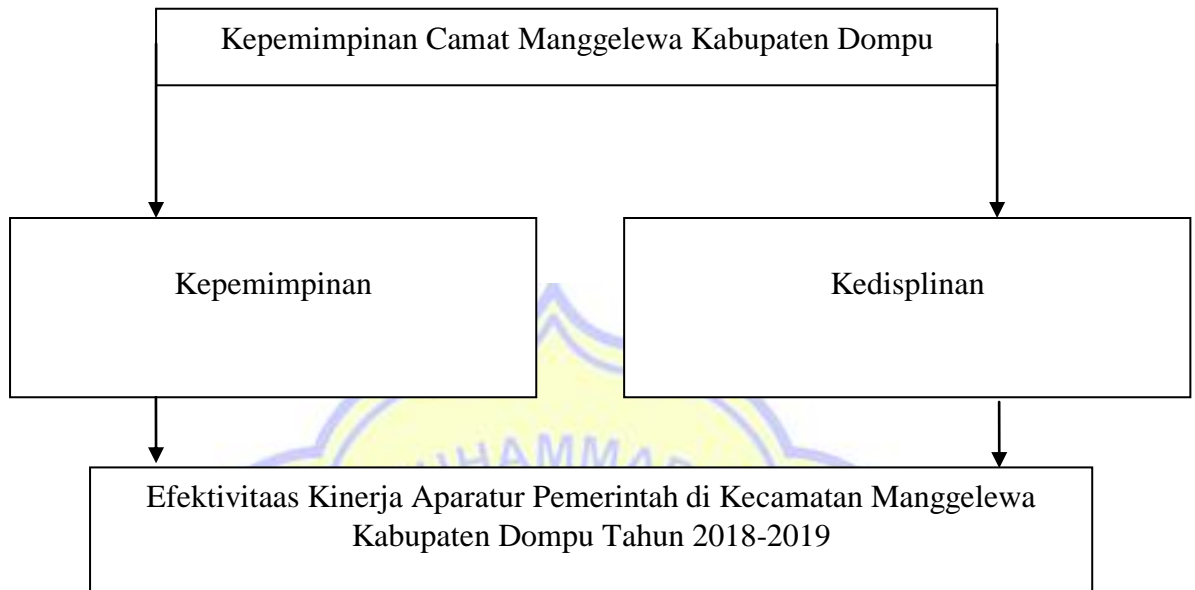
dalam suatu posisi dan peran, yang mana komitmen tersebut hanya dapat dipegang apabila rakyat dapat merasa bahwa Pemerintah itu memang diperlukan untuk melindungi, memberdayakan dan mensejahterakan rakyat.

### **1.7 Kerangka Pikir**

Masih ada masalah yang perlu dibenahi di Kecamatan Manggelewa terkait disiplin kerja aparatur Pemerintah setempat, dimana dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengenai urusan, seperti surat menyurat dan lain sebagainya dapat dikatakan belum optimal.

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan kepemimpinan dan pemimpin karena gaya kepemimpinan memberikan corak dan bentuk kepemimpinan pada seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing bawahan dan masyarakatnya untuk maju ke arah yang lebih baik, dan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan terlihat bentuk dan cara seorang Camat dalam membina dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi seorang pemimpin dalam memajukan daerahnya, pada penelitian ini penulis mengungkapkan bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur Pemerintah. Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Bagan Kerangka Berpikir**



## 1.8 Definisi Operasional

Definisi ini merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data yang menunjukkan indikator yang dimaksud. Dengan kata lain bagaimana merumuskan dan mengukur variable-variabel dari masalah atau objek yang akan diteliti (Zainuddin, 2008). Kerangka operasional disajikan dalam table sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Operasional Penelitian**

No	Variabel	Aspek	Indikator
1	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan demokratis	1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin 2. Memberikan motivasi
		Gaya kepemimpinan otoriter	1. Bersifat tertutup pada bawahannya 2. Tegas dan mengambil keputusan sendiri
		Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i> (kendali bebas)	1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri; 2. Memberikan kebebasan pada bawahannya

2	Kedisiplinan	Mematuhi semua peraturan instansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai mematuhi peraturan yang dibuat instansi dan pegawai bekerja sesuai peraturan</li> <li>2. Mengikuti peraturan yang berlaku</li> </ol>
		Penggunaan waktu secara efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan waktu datang dan</li> </ol>
		Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
		Tingkat absensi yang tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran/absensi pegawai dan hadir pada jam kerja</li> </ol>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang digunakan**

Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian dalam mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Jadi jenis penelitian kualitatif harus dilakukan di lapangan, dengan menggunakan metode dan teknik penelitian lapangan. Peneliti harus mengadakan kunjungan kepada subjek dan berkomunikasi dengan para irformen (Arikunto, 2016: 133).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Camat Manggelewa Kabupaten Dompu dengan alamat Jalan Lintas Sumbawa-Mataram, dengan batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Desa Teka Sire
2. Sebelah Selatan : Desa Ama Mina
3. Sebelah Barat : Desa Pegunungan

4. Sebelah Timur : Desa Donggo

### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada Bulan Januari 2019 di Kantor Camat Manggelewa Kabupaten Dompus.

### **3.3 Subjek Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ketempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Sampel dalam penelitian kualitatif juga disebut sebagai sampel konstruktif, karena dengan sumber data dari sampel itu dapat dikonstruksikan fenomena yang semula masih belum jelas (Ferdinand, 2016: 299).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber dan informan. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena

tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Sampel dalam penelitian kualitatif juga disebut sebagai sampel konstruktif, karena dengan sumber data dari sampel itu dapat dikonstruksikan fenomena yang semula masih belum jelas.

Dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling* dan *Snowball Sampling*. *Purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pada ciri, sifat atau karakteristik tertentu yang memaparkan ciri-ciri populasi dan subjek yang diambil sebagai subjek penelitian. *Snowball Sampling* adalah tehnik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlah sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dikemukakan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang lengkap, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding lama-lama akan menjadi besar (Firdaus, 2012: 85-86).

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan teknik sampel dalam penelitian menggunakan *Purposive sampling* dan *Snowball Sampling*. Subyek dalam penelitian ini adalah staf Kantor Camat Manggelewa dan masyarakat Kecamatan Manggelewa.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dalam hal ini adalah proses diperolehnya data dari sumber data, sumber data yang dimaksud berasal dari subjek penelitian

(Firdaus, 2012: 87). Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan metode sebagai berikut:

### **3.4.1 Metode Observasi**

Observasi adalah pengamatan kepada tingkah laku pada suatu situasi tertentu (Mardalis, 2014: 20). Pendapat lain mengemukakan bahwa observasi adalah alat untuk mengumpulkan data berupa tingkah laku tertentu (Sugiyono, 2010: 19). Selanjutnya menurut Arikunto (2016: 20), jenis-jenis observasi meliputi observasi partisipatif, yaitu apabila pengobservasi ikut terlibat dalam kegiatan subjek yang sedang diobservasi, sedangkan observasi non partisipatif yaitu apabila pengobservasi tidak ikut terlibat dalam kegiatan subjek yang sedang diobservasi.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi partisipatif untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

### **3.4.2 Metode Wawancara**

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (Arikunto, 2016: 126). Pendapat lain mengatakan bahwa metode wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara penanya atau pewawancara dengan responden/penjawab” (Mardalis, 2014: 109).



Dari kedua pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung, yang dilakukan oleh pewawancara dengan responden untuk memperoleh informasi yang diinginkan.

Mardalis (2014: 109), jenis wawancara dibedakan menjadi wawancara wawancara terstruktur dan tidak wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilaksanakan secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan data kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

### **3.4.3 Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lager agenda dan sebagainya (Arikunto, 2016: 17). Ahli lain mengungkapkan bahwa metode dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan segala macam dokumentasi, serta menjadikan pencatatan sistematis (Mardalis, 2014: 187).

Metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu data tentang profil Kantor Camat Manggelewa Kabupaten Dompu.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2010: 14), jenis data dapat dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memanfaatkan keadaan obyek yang diselidiki kemudian disimpulkan dengan kalimat sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memanfaatkan keadaan obyek yang diselidiki sebaiknya adanya berdasarkan faktor-faktor yang aktual pada saat sekarang.
2. Data kuantitatif yaitu pemecahan masalah dengan menjabarkannya dengan menggunakan angka statistik.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar atau data yang tidak dapat di ukur nilainya secara langsung yang dinyatakan dalam bentuk tanggapan atau pertanyaan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian sepenuhnya merupakan data kualitatif bentuk kalimat (Sugiyono, 2010: 14).

Berdasarkan pendapat di atas, maka data kualitatif merupakan jenis data yang berbentuk kata-kata, kalimat atau pendapat dari responden.

Dalam penelitian ini adalah data kualitatif karena data dari informasi yang terkumpul dalam bentuk kata-kata atau keterangan-keterangan yang tidak memerlukan perhitungan dengan angka-angka atau analisis statistik.

### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber yang diperoleh dari subyek selama melakukan penelitian. Sumber data menurut sifatnya digolongkan menjadi 2 (dua) jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber-sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama.
2. Sumber data sekunder adalah sumber mengutip dari sumber lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan (Arikunto, 2016: 67).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Penelitian ini peneliti menggunakan analisis model interaktif. Analisis interaktif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama yaitu

reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, verifikasi (Arikunto, 2016: 89).

### **3.6.1 Reduksi Data**

Reduksi data diartikan sebagai pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan (Arikunto, 2016: 91). Data yang direduksi dalam penelitian ini adalah data tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

#### **Penyajian Data**

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis data adalah penyajian data sebagai kesimpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Arikunto, 2016: 93). Data yang disajikan dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur Pemerintah di Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu Tahun 2018-2019.

### **3.6.2 Menarik Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagai suatu bagian konfigurasi yang utuh, kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung (Arikunto, 2016: 95). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul dan diseleksi. Pengolahan data dilakukan dengan menarik simpulan secara induktif.