

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan Nasional dan Daerah yang bertujuan agar tersedianya sumber daya yang produktif. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena setiap manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu instansi tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pemerintahan Kecamatan merupakan pusat penyelenggaraan segala jenis administrasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik yang menyangkut dengan administrasi kantor yang bersifat teknis ketatausahaan seperti administrasi umum, dan administrasi Kepegawaian, agar dapat terselenggaranya semua bidang tugas yang ada pada pemerintahan Kecamatan. Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang

menyatakan bahwa “Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten/ Kota yang dipimpin oleh Camat”.

Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Sebagai perangkat daerah, Camat melaksanakan sebagian kewenangan Bupati/Wali Kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara pemerintahan umum, Camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di Wilayah Kecamatan.

Pimpinan merupakan penanggung jawab organisasi yang sesuai fungsinya sebagai seorang koordinator, motivator, mengarahkan, mempengaruhi dan menjalin komunikasi dengan para bawahannya serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai seperti apa yang diharapkan. Disisi yang berbedapun, Faktor kepemimpinan bisa menjadi faktor dominan yang menjadikan kemunduran dari sebuah organisasi karena ketidakmampuan dalam memimpin. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi karena pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya organisasi sehingga dapat menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peluang besar untuk mendorong

proses dalam organisasi, karena jika tidak didukung dengan kepemimpinan yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan pemimpin yang menjadi kewajiban pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan pemimpin dan organisasi. Namun, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan pegawai yang berada didalamnya. Apabila pegawainya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya peran kepemimpinan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi. Oleh sebab itu, Kinerja pegawai tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan

funksinya. Hal tersebut erat hubungannya dengan pelayanan yang baik yang akan diberikan pada masyarakat.

Pegawai mempunyai peran yang dapat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para pegawai, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para pegawai itu sendiri. Hal ini juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas kepemimpinan pra pemimpin institusi tempat para mereka bekerja. Dengan kata lain, proses penilaian kinerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari peran dan tanggung jawab para pemimpin tersebut. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu tercapainya pelayanan yang disajikan oleh aparat pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif. Namun, dalam kenyataannya melalui pengamatan moral penulis di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan untuk mengembangkan sumber daya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan beberapa permasalahan mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan seperti :

1. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan para pegawai (seperti fasilitas yang kurang memadai dan tidak adanya penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang kinerjanya baik)
2. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin.
3. Kemampuan pegawai dalam memakai alat bantu kerja belum optimal, contohnya dalam mengoperasikan Komputer/laptop.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai, penulis ingin meneliti bagaimana kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan dengan judul “Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan belum optimal”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan?
3. Faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan?
4. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat dikemukakan berdasarkan identifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

4. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dari segi keilmuan, hasil peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan keilmuan khususnya di Ilmu Administrasi Negara
- b. Untuk menambah literature bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik program studi Ilmu Adminitrasi Negara

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Camat dan Pegawai di Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat sehingga masyarakat dapat menikmati pelayanan yang professional dengan kinerja pegawai di Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Miftah Thoha (2013:9) mengemukakan bahwa, “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan memberikan pengaruh dan motivasi kepada bawahannya agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pengertian Kepemimpinan menurut Syafi'ie (2013 : 1), yaitu: ”Kepemimpinan merupakan daya penggerak atau mobilisator atas sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya”.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pasti mempunyai acuan dasar berupa teknik, cara atau strategi yang dilakukan oleh pemimpin tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin harus mempunyai berbagai teknik dalam kepemimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Teknik kepemimpinan menurut syafi'ie (2013: 41-46) :

1. Teknik Persuasif
2. Teknik Komunikatif
3. Teknik Fasilitas

4. Teknik Motivasi
5. Teknik Keteladanan

Berikut merupakan penjelasan dari teknik-teknik dalam kepemimpinan, antara lain :

1. Teknik Persuasif

Teknik persuasif dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam membujuk bawahannya untuk bekerja lebih rajin dengan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan menggunakan strategi pemanjaan, sehingga bawahannya akan melaksanakan pekerjaan karena beranggapan bahwa pemimpinnya baik hati. Dan juga pemimpin menanamkan kesadaran bahwa pekerjaan merupakan tanggungjawabnya yang harus diselesaikan.

2. Teknik Komunikatif

Teknik komunikatif dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memiliki komunikasi yang baik dengan para pegawainya baik itu dalam menyampaikan suatu informasi ataupun dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat diterima oleh bawahannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpinnya tersebut. Bawahan juga diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan melakukan komunikasi secara dua arah

3. Teknik Fasilitas

Teknik Fasilitas dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh bawahannya guna menunjang pekerjaan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya. Teknik fasilitas ini bertujuan agar bawahannya merasa bersyukur atas fasilitas yang dimilikinya.

4. Teknik Motivasi

Teknik motivasi kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam menumbuhkan rasa memiliki atas pekerjaan dan organisasi pada diri pegawai. Bisa juga dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang baik, misalnya dengan :

- a. Memenuhi kebutuhan fisik, seperti sandang, pangan dan papan
- b. Memberikan rasa aman
- c. Memberikan rasa nyaman
- d. Memberikan penghormatan atas pendapatnya
- e. Memberikan penghargaan atas kemampuan yang berprestasi
- f. Memberikan dorongan untuk berpartisipasi dan ikut andil

5. Teknik Keteladanan

Teknik keteladanan dalam kepemimpinan adalah strategi pemimpin dalam memberikan contoh dan menanamkan sikap disiplin kepada pegawai serta selalu berpartisipasi disetiap kegiatan yang dilaksanakan. Di Indonesia dikenal dengan istilah paternalistik, dimana seorang tokoh senantiasa dijadikan panutan, oleh karena itu pemimpin sebagai tokoh tersebut hendaknya memberikan contoh dan teladan yang baik untuk para bawahannya.

1.6.2 Kinerja

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu pegawai

dalam suatu organisasi akan berdampak pada pencapaian organisasi secara lebih efektif dan efisien.

“Pengertian kinerja berasal dari *performance*. pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. (Wibowo, 2014 : 7).

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto 2018 : 8) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”. Dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian “kinerja sebagai hasil, bukan karakter dan perilaku”.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah tentang apa yang telah dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator-indikator sangat diperlukan sebagai aspek tolak ukur dalam penilaian suatu kinerja. Dimensi ataupun tolak ukur kinerja sangat diperlukan guna untuk menilai sudah baik atau belum kinerja dari seorang pegawai.

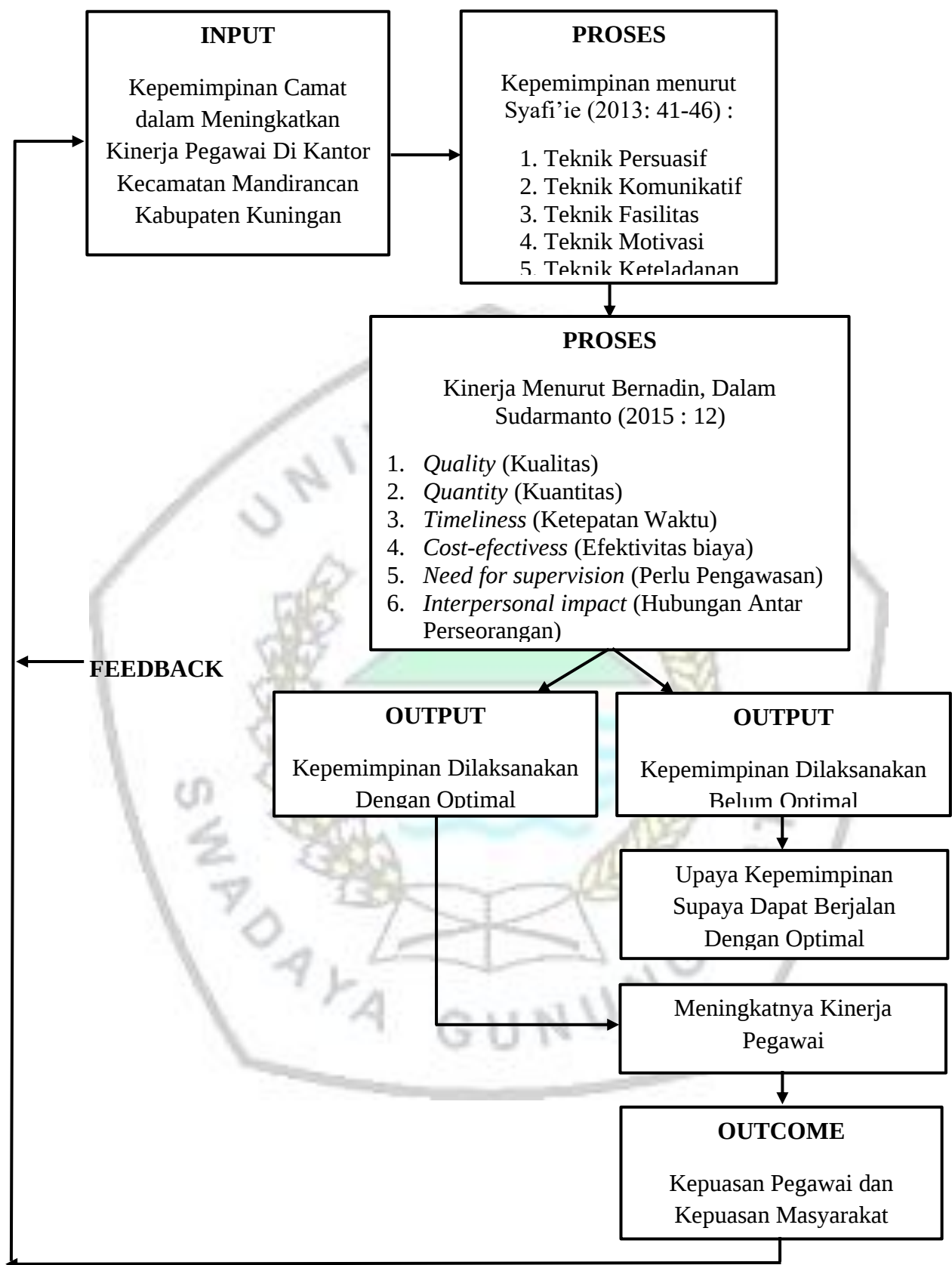
Bernadin (dalam Sudarmanto 2015 : 12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality* (Kualitas), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* (Kuantitas), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk

4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya), terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
5. *Need for supervision* (Perlu pengawasan), terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal impack* (Hubungan antar personal), terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan bawahan.

Dilihat dari penjelasan diatas, kerangka pemikiran untuk Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan, Yaitu :





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

1.7 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari setiap variabel, sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan merupakan daya penggerak atau mobilisator atas sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.
- b. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai kehendaknya, kemampuan tersebut dapat bersifat alami atau hasil dari proses pembelajaran.
- c. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang secara individu maupun kelompok yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya didalam suatu aktivitas tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan alami ataupun kemampuan yang diperoleh dari proses pembelajaran dalam mencapai suatu tujuan.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasional Konsep Penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk menjabarkan konsep penelitian kedalam beberapa dimensi dan parameter yang sesuai dengan teori yang digunakan, sehingga konsep tersebut bersifat konkrit dan dapat diukur. Untuk mempermudah dalam analisis data pada penelitian Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan, maka dijabarkan indikator dalam suatu tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Konsep Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Parameter
Teknik-teknik Kepemimpinan (Syafi'ie, 2013 : 41-46)	Teknik Persuasif	1. Mengajak pegawai agar bekerja lebih rajin secara langsung 2. Menanamkan rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
	Teknik Komunikatif	1. Memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi 2. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan
	Teknik Fasilitas	1. Memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai

		2. Memberikan penghargaan/ <i>reward</i> atas prestasi kerja pegawai
	Teknik Motivasi	1. Menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi kepada pegawai 2. Memberikan penghargaan/ <i>reward</i> kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang baik
	Teknik Keteladanan	1. Memberikan teladan dan contoh sikap disiplin kepada pegawai 2. Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan
	Kualitas (<i>Quality</i>)	1. Hasil kerja sesuai dengan visi dan misi serta tupoksi 2. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan kerja
Kriteria dasar untuk mengukur Kinerja menurut Bernadin, dalam Sudarmanto (2015 : 12)	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	1. Hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan 2. Kecepatan kerja pegawai dalam memenuhi target yang telah ditetapkan

	Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	1. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tingkat kepuasan Camat terhadap waktu penyelesaian pekerjaan
	Efektivitas biaya (<i>Cost-effectiveness</i>)	1. Penggunaan teknologi sebagai fasilitas penunjang pekerjaan 2. Kreatifitas dan inovasi pegawai dalam bekerja
	Perlu pengawasan (<i>Need for supervision</i>)	1. Adanya pengawasan langsung dari pimpinan 2. Kesadaran pegawai dalam bekerja tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
	Hubungan antar perseorangan (<i>Interpersonal impact</i>)	1. Adanya komunikasi yang baik antar pegawai 2. Adanya koordinasi yang baik antar pegawai dalam bekerjasama

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.

Menurut Sugiyono (2013:9) peneliti kualitatif adalah :

“Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah metode naturalistik. Metode naturalistik adalah penelitian yang dilakukan pada latar alamiah yaitu pada situasi sosial yang sedang berlangsung. Pendekatan yang digunakan dalam metode naturalistik adalah pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang sedang diteliti kemudian menganalisisnya secara mendalam.

Metode penelitian kualitatif deskriptif ini dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan mengenai Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan, selain berpedoman kepada teori, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui relevansi antara teori tersebut dengan kenyataan yang ada di lapangan.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilih Informan

Informan adalah orang-orang yang memberikan informasi, keterangan, atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik pemilihan informan dengan cara purposive sampling, karena peneliti menganggap bahwa informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilakukan. Adapun informan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah ada dua informan, yaitu informan kunci dan informan pendukung.

1. Informan kunci (*Key Informan*)

Yaitu orang yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informasi kunci dalam penelitian ini adalah Camat di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

2. Informan pendukung

Yaitu orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti. Informan pendukung dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

1.8.3 Teknis Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Sugiyono (2018 : 137) mengemukakan bahwa :

“Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, meliputi (Sugiyono, 2018 : 137-146) :

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi Literatur (kepastakaan)

Data yang diperoleh penulis secara langsung seperti laporan-laporan, literature, arsip-arsip dan sumber keterangan lain yang dapat mendukung pembahasan ini.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan melalui tanya jawab secara bebas namun berarah kepada informan yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kepala Seksi di Kantor Kecamatan Mandirancan. Wawancara mengacu pada pedoman yang telah dibuat, akan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk mengajukan sejumlah pertanyaan baru yang dapat mendukung keabsahan data.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandirancan, terutama yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu Kepemimpinan Camat.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kepustakaan, meliputi laporan-laporan, dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip, monografi Kecamatan yang dapat menunjang perolehan data secara menyeluruh sesuai dengan objek penelitian di Kantor Kecamatan Mandirancan.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan teknik tringulasi, yaitu dengan menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Alasan penulis melakukan teknik tringulasi adalah teknik ini dapat menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

Adapun cara yang digunakan dalam tringulasi ini adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dilapangan dan hasil wawancara dengan hasil informan
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi

3. Membandingkan hasil wawancara dengan ini suatu dokumen yang saling berkaitan

Pengecekan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah akurat dan valid, maka dilakukan validasi data dengan teknik trigulasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang sama pada informan yang berbeda terhadap data maupun informan dari hasil wawancara.

Tringulasi data dilakukan untuk validitas data yang diperoleh untuk menghindari dari biasanya penelitian, informan digali dari sumber lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan sebenarnya saat penelitian berlangsung.

Milles and Huberman (dalam Sugiyono, 2018 : 243-252) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”.

Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data), yaitu proses pemilihan data yang telah diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang jumlahnya cukup banyak. Peneliti mencatat dengan rinci, kemudian dilakukan perangkuman memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting, dengan demikian data yang direduksi dapat memberikan gambaran penerapan manajemen perpustakaan

2. *Data Display* (Menyajikan Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan grafik. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, dapat juga berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.

3. *Conclusion Drawing/Verivication*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke

lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandirancan Kabupaten Kuningan.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ditempat ini adalah :

- a. Adanya permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya
- b. Adanya data yang mendukung dalam pelaksanaan penelitian
- c. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian direncanakan selama 7 bulan, yang dimulai pada bulan maret sampai bulan September 2020, terselesaikannya hasil penelitian ini, dengan uraian jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

[illegible]

