

# Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat)

<sup>1</sup>Fajarman Lahagu, <sup>2</sup>Marlan Hutahean, <sup>3</sup>Vera A.R. Pasaribu

<sup>1,2,3</sup> Universitas HKBP Nommensen

Alamat Email:

Email: [fajarmanlahagu@gmail.com](mailto:fajarmanlahagu@gmail.com)\*, [marlan.hutahaean@uhn.ac.id](mailto:marlan.hutahaean@uhn.ac.id), [verapasaribu@uhn.ac.id](mailto:verapasaribu@uhn.ac.id)

Article History:

Diajukan: 8 April 2024; Direvisi: 7 Mei 2024; Accepted: 20 Juni 2024

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang peranan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini mengetahui peranan Camat Mandrehe Utara, factor-faktor pendukung, dan factor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan Camat di Kantor Camat Mandrehe Utara dinilai sudah baik, tipe kepemimpinannya sudah memberikan pengaruh besar terhadap kedisiplinan dan Kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Sehingga mendukung pegawai bekerja lebih optimal. Sedangkan faktor penghambatnya ialah kedisiplinan waktu dan sulitnya mempertahankan kinerja para pegawai. Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Mandrehe Utara merujuk pada tipe kepemimpinan paternalistik yang di kemukakan oleh Sondang P. Siagian (92003:27) telah di terapkan pada ruang lingkup Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat dan tipe kepemimpinan yang di terapkan oleh Camat Mandrehe Utara ini memberi pengaruh besar terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara. Hal ini juga berdampak baik terhadap pelayanan masyarakat, seperti memberikan pelayanan yang optimal dan sesuai prosedur hal ini menjadi faktor pendukung untuk kinerja pegawai yang lebih baik. Tantangan yang di hadapi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Tantangan dalam kedisiplinan waktu para pegawai dan tantangan dalam menjaga kualitas kinerja para pegawai.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pelayanan Publik**

## ABSTRACT

*This research examines the role of sub-district head leadership in improving employee performance in public services at the North Mandrehe District Office, West Nias Regency. The research method used is a qualitative research method. The aim of this research is to determine the role of the North Mandrehe Subdistrict Head, supporting factors and inhibiting factors in improving employee performance in public services. The results of this research show that the role of the subdistrict head at the North Mandrehe Subdistrict Office is considered to be good, his type of leadership has had a big influence on the discipline and performance of employees in providing public services. So that it supports employees to work more optimally. Meanwhile, the inhibiting factors are time discipline and the difficulty of maintaining employee performance. The subdistrict head's leadership in improving employee performance at the North Mandrehe subdistrict office refers to the type of*

*paternalistic leadership put forward by Sondang P. Siagian 92003:27) which has been applied within the scope of the North Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency and the type of leadership applied by the Mandrehe Subdistrict Head. North has a big influence on the discipline and performance of employees at the North Mandrehe Subdistrict Office. This also has a good impact on community service, such as providing optimal service and following procedures, this is a supporting factor for better employee performance. The challenges faced by the subdistrict head in improving employee performance at the North Mandrehe Subdistrict Office based on research results are as follows: Challenges in disciplining employee time and challenges in maintaining the quality of employee performance.*

**Keyword : Leadership, Performance, Public Service**

## **1. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Christanto, Febryan, 2017). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya (Tongo-Tongo, 2014). Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Ibrahim dkk, 2020). Dalam organisasi pemerintahan, Peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pelaksanaan suatu kegiatan atau program di dalam organisasi pemerintahan akan ada pelimpahan tugas dari pemimpin kepada bawahannya. Pelimpahan tugas tersebut bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan atau program organisasi pemerintahan tersebut. Dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan maka harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja dari para pegawai.

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintahan, baik pusat, daerah maupun lingkungan usaha milik negara (Mukarom, 2016).

Kinerja menurut (Moeheriono, 2012:96) adalah hasil dari kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan konsep penting dalam tata pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab, analisis kinerja dan pelayan publik sangat penting untuk menilai akuntabilitas pelaksanaan pemerintahan dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik.

Kecamatan Mandrehe Utara merupakan sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Nias Barat yang memiliki tujuan untuk melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya untuk membina penyelenggaraan desa, membantu menyejahterakan masyarakat desa melalui pelayanan publik yang diberikan. Tapi kenyataannya, masih banyak terdapat masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mengurus keperluan administrasi akibat pelayanan dari pihak Kecamatan Mandrehe Utara yang masih belum merata, adil serta profesional. Hal ini ditandai dengan kurangnya disiplin waktu kerja dan adanya ketimpangan dalam pelayanan administrasi dari pegawai Kecamatan Mandrehe Utara. Tentunya, kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan,

kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Dari beberapa faktor diatas, faktor kepemimpinan menjadi salah satu yang mempengaruhi pegawai di Kecamatan Mandrehe Utara belum dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang masih belum sesuai dengan standar dalam mengurus segala keperluan administrasi, karena peran kepemimpinan Camat Mandrehe Utara masih dinilai kurang, sehingga mengakibatkan banyak keluhan dari masyarakat.

## **2. METODE PENELITIAN**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif menurut Creswell (2019:29) adalah: "Proses penelitian untuk memahami yang didasarkan pada tradisi penelitian dengan metode yang khas meneliti masalah manusia atau masyarakat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Dalam langkah ini melibatkan transkrip wawancara dan scanning materi, menulis data serta memilah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung sumber informasi yang didapatkan.
2. Membaca keseluruhan data. Langkah pertama adalah membangun generalisasi atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
3. Menganalisis secara detail dengan meng-coding data. Coding data merupakan proses pengelola materi/informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Dalam langkah ini melibatkan beberapa tahapan mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan, mengsegmentasi kalimat-kalimat atau paragraf-paragraf.
4. Menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan setting orang-orang, kategori-kategori dan tema-tema yang dianalisis. Dalam hal ini melibatkan usaha penyampaian informasi secara detail mengenai orang-orang, lokasi-lokasi, peristiwa-peristiwa dalam setting tertentu.
5. Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema yang akan disajikan kembali dalam narasi/laporan kualitatif.
6. Langkah yang terakhir dalam analisis data adalah menginterpretasi data atau memaknai data.

## **3. HASIL dan PEMBAHASAN**

### **Peran Camat Mandrehe Utara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Sesuai peraturan pemerintah No 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, Camat memiliki Tugas sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum;
2. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
3. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
4. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
5. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
6. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan

7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa; melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan

Begitu juga pada Kantor Camat Mandrehe Utara camat kepala camatnya memiliki tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap camat dan para pegawai yang ada di kantor Kecamatan Mandrehe Utara maka diperoleh gambaran tentang peranan kepemimpinan camat di Kecamatan Mandrehe Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kecamatan Mandrehe Utara, Dalam konteks ini camat telah menunjukkan peran melalui peran interpersonal (*Interpersonal Role*), Peran Pengambil keputusan (*Decision Making*) dan peran informasional (*Informational Role*) Terhadap Kinerja di Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat. Adapun peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peran Camat Dalam Interpersonal Role (peranan Pribadi)

Wawancara tentang peran *Interpersonal Role* terhadap pegawai kantor camat “Dalam hal memimpin, bapak camat sangat mencontohkan dan memiliki jiwa pemimpin yang baik, beliau hadir tepat waktu dan selalu memimpin apel tiap pagi, bukan hanya hari senin saja, tetapi setiap hari, agar setiap para pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara dapat bekerja secara optimal dan profesional. Dan begitu juga beliau selalu terbuka dan selalu mendengar keluhan dari para pegawai serta memberikan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai memiliki jiwa semangat yang tinggi dalam bekerja di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara”. Dari hasil kutipan tersebut memaparkan bahwa Peran Kepemimpinan Camat Mandrehe Utara sebagai *figurehead* dijalankan sesuai dengan sangat baik. Dimana Dalam meningkatkan kinerja para pegawainya beliau selalu memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya supaya memiliki jiwa yang bisa di teladani di tengah tengah masyarakat dalam menjalankan suatu organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin camat memiliki sikap disiplin yang tinggi dan selalu bekerja sama dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai “ Pak Camat kalau tidak ada tugas luar selalu datang ke kantor tepat waktu, setiap hari beliau memantau jikalau ada masalah dan segerah di perbaiki”. Sejalan dengan hal tersebut hasil wawancara dengan Camat Mandrehe Utara : “ saya selalu usahakan untuk hadir di kantor tepat waktu jika tidak ada tugas luar”. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa camat sebagai pemimpin selalu memperbaiki hubungan dengan bawahannya dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada para pegawai. Jika terdapat pekerjaan tertentu

memiliki hubungan antara seksi dan bidang lain, maka Camat memfasilitasi terjalinnya hubungan antar instansi. Hal ini tentu saja dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai dalam institusi. Tentunya ini mempengaruhi kinerja pada pegawai kecamatan Mandrehe Utara sehingga pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik dikarenakan kinerja camat yang sangat baik karena selalu memberikan contoh pelayanan yang baik maupun dalam hal memimpin sebuah instansi.

Hasil wawancara “pak camat selalu memberikan kepada kami arahan begitu juga saran yang baik untuk selalu membangun kerja sama antar setiap unit, pak camat juga selalu koordinasi dan komunikasi kepada para pegawai terkait dengan keadaan yang pegawai pegawai kerjakan”. Hasil penelitian lainnya bahwa jelas menunjukkan bahwa camat selalu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada para pegawai untuk memperbaiki kinerja suatu pekerjaan. Hal ini sangat membantu untuk meningkatkan suatu kinerja para pegawai dalam bekerja. Hasil wawancara dengan pak Camat Mandrehe Utara “ saya melakukan kegiatan pembinaan kepada pegawai melalui pembinaan kepada setiap para pegawai yang bekerja setiap seksinya yang ada di kantor guna menghindari terjadinya konflik antara sesama pegawai maupun kepada saya sebagai pemimpin di kantor Kecamatan Mandrehe Utara.”.

## 2. Peran Camat Dalam *Decision Making* (Pengambil Keputusan)

Menurut Bapak Kepala seksi tata pemerintahan Kantor camat bahwa “Dalam suatu rapat kerja beliau selalu meminta kami agar selalu aktif berpartisipasi dalam menyuarakan pendapat, bapak selalu menerima dan mendengarkan semua masukan dan saran dari kami untuk nanti di pertimbangkan. Berpartisipasi dalam kegiatan kegiatan kami dan bernegosiasi kepada kami mengenai masalah kinerja kami”.

Dari kutipan suatu wawancara bisa diketahui bahwa Camat Mandrehe Utara menjalankan peran negotiator yang dimana Mandrehe Utara berpartisipasi langsung dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu, Hal ini pula yang menjadi acuan bagi mereka dalam pengembangan kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan pelayanan publik.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Kasi Tapem dan Kepegawaian “Pak Camat tidak berkeberatan jika diberikan masukan, bahkan beliau yang meminta kepada kami untuk mengatakan apa kiranya yang dapat diperbaiki demi kelangsungan organisasi ". Temuan penelitian menunjukkan bahwa Camat konsisten dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai.

## 3. Peran Camat dalam Informational Role ( Peran Sumber Informasi )

Adapun peranan ini memiliki beberapa indikator agar memenuhi kriteria peranan yaitu Peranan interpersonal meletakkan pemimpin pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan - hubungan keluar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan - kegiatan kepemimpinan membuat pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Oleh karena itu sebagai kelanjutan dari peranan interpersonal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Camat lebih banyak memberikan informasi apalagi untuk meningkatkan kinerja. Informasi yang diberikan seputar pekerjaan yang harus segera dituntaskan yang cara penyelesaiannya tepat waktu tanpa mengurangi kualitas dari kinerja yang dilakukan.

Dalam konteks ini Camat selalu melibatkan semua pegawai dalam proses rapat untuk melakukan analisis terhadap informasi yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini yang menjadikan pegawai semakin memahami tupoksinya dan berupaya untuk bekerja sesuai dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja. Temuan penelitian jelas menunjukkan bahwa Camat sering melibatkan pegawai dan meminta masukan yang nanti akan menjadi kebijakan bersama. Biasanya kebijakan yang dimintai masukan adalah kebijakan yang terkait dengan kinerja pegawai. Camat membuka transparansi di kantor dan menimbulkan antusias positif dari pegawai dalam bekerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing.

Hasil wawancara dengan Kasi Tapem Kecamatan Mandrehe Utara : "Pak Camat itu orangnya sangat terbuka jika ada yang beliau rasa tidak sesuai beliau pasti menegur, secara berjenjang tentunya tanpa melewati garis birokrasi disini, namun itu bagus untuk kami agar dapat lebih giat dalam bekerja, tapi beliau juga selalu menerima masukan dan saran jika seandainya beliau meminta masukan dan saran itu". Berdasarkan temuan penelitian bahwa Camat menunjukkan peran informasional yang baik dalam kepemimpinannya. Terkait temuan tersebut maka Camat perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas perannya sebagai pemberi informasi. Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa dengan menjalankan peran *Informational Role* Camat Kecamatan Mandrehe Utara dapat mengetahui keadaan instansi dengan baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin bersifat informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik.

#### 4. Kinerja Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh

seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kedisiplinan, mutu pekerjaan hasil.

Dalam hal kualitas kinerja pekerjaan atau layanan yang dihasilkan oleh pegawai yang dihasilkan oleh pegawai sudah bagus, tetapi perbaikan harus selalu ditingkatkan guna meningkatkan kualitas kinerja pekerjaan meningkat, peningkatan kualitas kinerja pekerjaan pegawai secara otomatis akan menambah kepuasan masyarakat penerima layanan serta lebih meningkatkan lagi etos kerja yang ada.

Berdasarkan data yang di peroleh di lapangan dan hasil wawancara, Camat Kecamatan Mandrehe Utara menambahkan "Pegawai kantor Kecamatan Mandrehe Utara memiliki kinerja dan tanggung jawab yang cukup baik, mereka paham dan mengerti dengan tupoksinya masing-masing meski terkadang ada beberapa yang tidak maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Misalnya, pada pengurusan administrasi masih terjadinya ketimpangan dalam proses pelayanan. Hal ini disebabkan karena adanya budaya sosio-kultural yang dianut oleh pegawai dimana mereka yang memiliki hubungan erat dengan pegawai lebih diutamakan.

Pelayanan di Kantor Camat Mandrehe Utara dapat dikatakan baik, hal itu tidak terlepas dari peran kepemimpinan Camat di Kantor Camat Mandrehe Utara. Peran Camat dalam mengurus kinerja pegawai sangat dibutuhkan khususnya dalam hal pelayanan, Camat di Kantor Kecamatan Mandrehe Utara sudah memberikan kinerja yang baik mulai dari jiwa kepemimpinan yang akrab dengan pegawai, komunikasi dua arah yang baik dengan bawahan, hingga rutusnya memberikan pembinaan yang tujuannya memotivasi pegawai agar semangat bekerja. Selain itu, kebijakan yang dibuat bersifat rasional dan mampu dipertanggungjawabkan dengan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari kinerja atau prestasi yang ditunjukkan oleh Kantor Camat Mandrehe Utara dalam memberikan laporan yang cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## **DISCUSSION**

### **Faktor pendukung Camat Mandrehe Utara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik**

1. Terjalannya hubungan kerjasama yang baik

Hubungan kerjasama yang baik akan memberikan pelayanan yang baik cepat, dan tepat. Hal itu karena adanya kesadaran setiap pegawai yang harus mengabdikan dan melayani masyarakat.

2. **Responsibilitas pegawai**

Sikap responsive oleh pegawai Kantor Camat Mandrehe Utara yang dilakukan ialah ramah dan murah senyum ketika berhadapan dengan masyarakat dalam pelayanan. Hal tersebut akan cenderung memberikan kenyamanan bagi masyarakat.

3. **Lingkungan**

Lingkungan merupakan faktor yang mendukung kualitas kinerja pelayanan di Kantor Camat Mandrehe Utara. Lingkungan yang bersih, dan nyaman akan memberikan jiwa semangat bekerja bagi pegawai Kantor Camat Mandrehe Utara.

Faktor Penghambat Camat Mandrehe Utara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik

1. **Fasilitas kurang memadai**

Fasilitas yang kurang akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan. Pelayanan publik dalam ruang lingkup pemerintahan diuntut memberikan pelayanan yang cepat dan tepat. Namun, di Kantor Camat Mandrehe Utara fasilitas yang digunakan kurang lengkap, misalnya monitor dan mesin cetak yang kurang.

2. **Kualitas SDM yang kurang**

Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja pelayanan mulai dari tingkat pendidikan, keahlian, hingga pengalaman SDM di Kantor Camat Mandrehe Utara rata-rata tingkat pendidikan minim dipenuhi jenjang pendidikan Strata 1 (S-1).

Hasil analisis menggunakan significance of mediation (sobel test) calculator membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan wisatawan terhadap kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat di wisata alam Geosite Sipinsur. Dengan nilai t-stas sebesar sebesar  $-2,418 < 1.96$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,015 < 0.05$ .

Pengembangan tidak berpengaruh kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat. Hasil analisis menggunakan significance of mediation (sobel test) calculator membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan terhadap kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat di wisata alam Geosite Sipinsur. Dengan nilai t-stas sebesar sebesar  $0,398 < 1.96$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0.690 < 0.05$ .

#### **4. KESIMPULAN**

Setelah menyelesaikan penelitian dan berdasarkan dari uraian bab-bab sebelumnya yang telah diterangkan oleh peneliti, maka dapat diturik kesimpulan mengenai pertanyaan dari rumusan masalah

telah terjawab dengan baik dan fokus penelitian di kerangka teori, peneliti menyimpulkan bahwa

- Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Mandrehe Utara merujuk pada tipe kepemimpinan paternalistik yang di kemukakan oleh Sondang P. Siagian (1992:27) telah di terapkan pada ruang lingkup Kantor Kecamatan Mandrehe Utara Kabupaten Nias Barat dan tipe kepemimpinan yang di terapkan oleh Camat Mandrehe Utara ini memberi pengaruh besar terhadap kedisiplinan dan kualitas kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara. Hal ini juga berdampak baik terhadap pelayanan masyarakat, seperti memberikan pelayanan yang optimal dan sesuai prosedur hal ini menjadi faktor pendukung untuk kinerja pegawai yang lebih baik.
- Tantangan yang di hadapi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Utara berdasarkan hasil penelitian dan indikator yang di tentukan adalah sebagai berikut:
  - a. Tantangan dalam kedisiplinan waktu para pegawai
  - b. Tantangan dalam menjaga kinerja para pegawai

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Christanto, Febryan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-8.
- Creswell. W. J (2016). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Campuran Edisi Keempat (Fourth)*. Pustaka Pelajar
- Creswell (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daniel, (2013). *Kepemimpinan Temporer*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ibrahim, Abdulhalil Hi., Pora, Rasid., Pora, Afgani. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *JGOA Volume I Nomor 1*. Hal: 25-33.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Muhammad Mu'iz Raharjo, S. M. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mukarom, H. Zaenal., Laksana, Mahibudin Wijaya. (2016). *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PUSTAKA SETIA
- Peraturan Daerah Kabupaten Nias Barat Nomor 38 Tahun 2016 Tentang rincian tugas, Fungsi dan Tata Penjabaran Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nias Barat
- Sondang P Siagian, (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Cetakan I. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syafarudin, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Tongo-Tongo, Yubersius. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.2 ,No.4, 2014:Hal. 103-117.
- Yamin, Maisah, (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung.