

## ABSTRAKS

### **Dezan Rozani: “Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018”**

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin, karena seorang pemimpin sebagai roda penggerak organisasi dan yang mempunyai kewajiban untuk mengarahkan bawahannya. Hal tersebut perlu diterapkan di seluruh Kantor Kecamatan yang ada di Indonesia dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meminimalisir terjadinya permasalahan. Seperti permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut yang diantaranya adalah dalam sistem kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat belum ada indikasi menjadi kecamatan Talegong lebih baik, sebagian para pegawai masih kurang partisipasi dan inisiatif untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih terdapat pegawai yang keluyuran dan bersantai di area kantor pada saat jam kerja sehingga waktu kerja menjadi terbuang percuma dan nantinya bisa berimbas kepada pekerjaan yang dihasilkan, dan kurang intensnya Camat dalam melakukan pengawasan langsung sehingga wewenang untuk menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran dalam bekerja diserahkan kepada Kepala Bagian.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018, Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut dan untuk mengetahui upaya Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Fiedler yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (2015:254) dalam buku Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) mengidentifikasi 3 dimensi yang membantu menentukan kepemimpinan yang efektif diantaranya adalah hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), struktur tugas (*task structure*), dan kedudukan kewibawaan pemimpin (*position power leader*).

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi kualitatif, wawancara kualitatif, dokumentasi dan dokumen kualitatif, serta materi audio dan visual kualitatif. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*conclusion Drawing/verification*).

Berdasarkan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa, hubungan pemimpin dan bawahan, struktur tugas dan kedudukan kewibawaan pemimpin sudah berjalan dengan baik, namun belum optimal. Namun terdapat kendala yaitu masih adanya kesalahpahaman antar pegawai, adanya sifat egois dari sebagian pegawai, kurangnya keterbukaan antar pegawai, dan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang, dan kurangnya sumber daya manusia. Upaya untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi, atau dengan dilakukannya *training* atau pelatihan dengan tujuan untuk menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Komunikasi

## ABSTRACT

### ***Dezan Rozani: "The Leadership Of Camat In Improving The Performance Of Employees In Talegong District Office Garut District Year 2018 "***

*The success and failure of an organization is determined by a leader, because a leader as a wheel in the field of organization and that has the real to direct his subordinates. It is necessary to apply in all sub-district offices in Indonesia with the aim of JOURS objectives which are set and minimize the occurrence of problems. As problem in the office of Talegong subdistrict Garut district which is among them in the system of leadership conducted by Camat no price to be better district Talegong, facilitate the employees still less Participation and initiative to develop better ways to complete the work and still there are employees who are free of charge and enjoy in the office area during business hours so that when the work becomes wasted and later can Affected enough to be produced, and less of the intensity of Camat in conducting direct supervision so that the authority to crack down on the officers who commit the offense in working is handed over to the head.*

*The purpose of the research conducted by this researcher is to know the leadership of Camat in Talegong District office of Garut Regency in 2018, to know the obstacles faced by Camat in improving the performance of employees in the district office Talegong Garut District and to know UDI Camat in improving the performance of employees in the district office Talegong Garut District year 2018.*

*The theory used in this study was to use the Fiedler theory cited by Stephen P. Robbins (2015:254) in the Organizational Behavior book (Behavioral organization) identifying 3 dimensions that helped determine the quality leadership Among them are the relationship of leaders and subordinates (relationship member leaders), Task assignments (task structures), and the position of leader Authority (leader of position strength).*

*The research method that researchers are growing is a qualitative method with a descriptive approach. The data collection techniques used are with qualitative observation, qualitative interviews, documentation and qualitative documents, as well as qualitative audio and visual material. As for data analysis techniques using reduction data (data reductions), presentation data (Display data), and withdrawal conclusion/SVLK (Figure Conclusion/verification).*

*Based on the results of the study then concluded that, the relationship of leaders and subordinates, the task structure and the position of the authority of the registered leader went well, but not optimal. But there is a problem that there is still a misunderstanding between employees, the selfish nature of facilitating employees, lack of openness between employees, and the level of employee discipline that is still lacking, and lack of human resources. UDI to anticipate this is to provide a reward to employees who produce good performance for the organization, or by doing training or ever with the aim to refresh and add to the horizon thinking officers .*

*Keywords: leadership, employee performance, communication*