



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)*



Oleh :

CINDY PARAMITA

NIM : 12170523620

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN AJARAN 2025



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Cindy Paramita
Nim : 12170523620
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin kerja Pegawai
Pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar

DISETUJUI OLEH :
DOSEN PEMBIMBING

Dra. Hj. Kafrina, M.Si
NIP. 19630810 198803 2 001

Mengetahui

DEKAN



Dr. Desir Miftah, S.E., M.M., Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI

Administrasi Negara

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si
NIP. 197810252006041002



UIN SUSKA RIAU

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Cindy Paramita
NIM	:	12170523620
Jurusan	:	Administrasi Negara
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian	:	23 Oktober 2025

Tim Pengaji

Ketua

Dr.Sitti Rahma, M.Si

Sekretaris

Fitria Ramadhani Agusti Nst, M.Si

Pengaji I

Virma Museliza, S.E, M.Si

Pengaji II

Dra. Hj. Kafrina, M.Si

Irif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cindy Paramita
NIM : 1270522620
Tempat/Tgl. Lahir : Pulu Tengah, 07 des 2005
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Kewu Sosial
Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pernyataan bahwa Merintis dan menyelesaikan disertasi ketenagakerjaan pada Kantor
camat Kampar Kiri terlahir kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 01 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR

OLEH :

CINDY PARAMITA

NIM. 12170523620

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran interpersonal Camat cukup baik dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan nyaman, namun belum sepenuhnya konsisten sebagai teladan disiplin. Pada peran informasional, penyampaian informasi dan pengawasan belum berjalan secara efektif dan menyeluruh, sehingga masih terdapat pegawai yang tidak memahami standar kedisiplinan. Sementara itu, peran pengambilan keputusan belum dilaksanakan secara adil dan merata, terutama dalam pembagian tugas dan pemberian sanksi. Hal ini berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran pegawai dari tahun ke tahun. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai, namun masih perlu ditingkatkan dalam aspek keteladanan, pengawasan, dan konsistensi pengambilan keputusan agar tercipta budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Kata Kunci : Peran, Kepemimpinan, Disiplin kerja.

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE ROLE OF LEADERSHIP IN ENHANCING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE CENTRAL KAMPAR KIRI SUBDISTRICT OFFICE KAMPAR REGENCY

OLEH :

CINDY PARAMITA

NIM. 12170523620

This study aims to determine the role of leadership in improving employee work discipline at the Kampar Kiri Tengah Sub-district Office, Kampar Regency. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that the Sub-district Head's interpersonal role is quite good in creating harmonious and comfortable working relationships, but is not yet fully consistent as a role model of discipline. In the informational role, the delivery of information and supervision has not been carried out effectively and comprehensively, so that there are still employees who do not understand disciplinary standards. Meanwhile, the role of decision-making has not been implemented fairly and evenly, especially in the division of tasks and the imposition of sanctions. This has an impact on increasing employee absenteeism from year to year. Leadership has a significant influence on employee work discipline, but still needs to be improved in the aspects of exemplary behavior, supervision, and consistency of decision-making to create a disciplined and professional work culture.

Keywords: Role, Leadership, Work Discipline



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta‘ala yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan, hidayah dan karunianya. Sholawat serta salam tidak lupa pula kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu, alaihi Wa Sallam yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga terang benderang saat ini.

Adapun Skripsi ini Berjudul **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI KABUPATEN KAMPAR**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, semangat, kerjasama serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah Subhanahu Wa Ta‘ala yang telah memberikan nikmat kesehatan serta kesempatan sehingga dalam melancarkan penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat-Nya



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada cinta pertama saya, Ayahanda Tercinta Alm. Yesmiadi, S.Pd. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Kepergianmu membuat penulis mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada, ragamu memang sudah tidak bisa penulis jangkau tapi namamu akan tetap menjadi motivasi terkuat sampai detik ini. Alhamdulillah kini penulis sudah sampai ditahap ini, terimakasih atas segala pengorbanan dan cinta tulus yang diberikan walaupun singkat tapi sangat berarti. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan ditempatkan di tempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
3. Yang tercinta, ibu Hartati, S.Pd. terimakasih atas segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Terimakasih sudah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang terus mendorong untuk tidak menyerah , bahkan di saat segalanya terasa berat. Tanpa kehadiran dan cinta tulusmu, mungkin langkah ini tidak akan pernah sampai sejauh ini.
4. Kepada adik tersayang Haikal Pranata, terimakasih telah memberi semangat serta dukungan, baik melalui do'a maupun perhatian yang tulus. Kehadiranmu adalah pengingat bahwa dalam setiap perjuangan ada alas an untuk terus melangkah.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si,CA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE., M.M., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak. Selaku Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F,S.Pd., M.Si. Selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
10. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
11. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc.Sc Selaku Sekretaris Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara sekaligus penasehat akademik.
12. Ibu Dra. Hj. Kafrina, M.Si Selaku Dosen Pembimbing terimakasih atas bimbingan arahan dan masukan yang ibu berikan kepada penulis, dan terimakasih sudah memberi nasehat dan meluangkan waktu kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
13. Bapak/Ibu Staf Pegawai Jurusan Administrasi Negara yang selalu memberikan peneguhan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Terimakasih Kepada Seluruh Bapak/Ibu di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar yang menjadi tempat penelitian ini sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terimakasih kepada Wella Puspita Dewi, Desi Purnama Sari Purba, S.Sos, Rani Mariska Dewi Lubis S.Sos, Priko Okta Wijaya S.Sos, yang sudah mau membantu, berjuang, dan menemani hingga sampai menyelesaikan perkuliahan ini.
16. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri yaitu Cindy Paramita anak pertama dan harapan orang tuanya. Terimakasih karna telah berani menjadi dirimu sendiri, walaupun terkadang harapan tak sesuai kenyataan tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apa yang telah diberikan. Terimakasih karena sudah bertahan dan berjuang sampai sejauh ini walaupun banyak rintangan dalam proses penyusunan skripsi ini..

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat dijelaskan satu persatu. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Namun, banyak pihak yang membantu dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis, mendapat balasan yang berlipat dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin Allahumma Aamiin.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 06 oktober 2025

Penulis

Cindy Paramita
12170523620





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TEBEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Peran	11
2.1.1 Peran Kepemimpinan	13
2.2. Pengertian Camat	14
2.3. Disiplin Kerja	15
2.3.1. Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.3.2.Jenis-jenis Disiplin Kerja	17
2.3.3.Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.3.4.Faktor Pendorong Dan Penghambat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja	21
2.4. Pandangan Islam tentang Kepemimpinan	23
2.5. Penelitian Terdahulu	24
2.6. Konsep Operasional.....	27
2.7. Kerangka Berpikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian	29



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

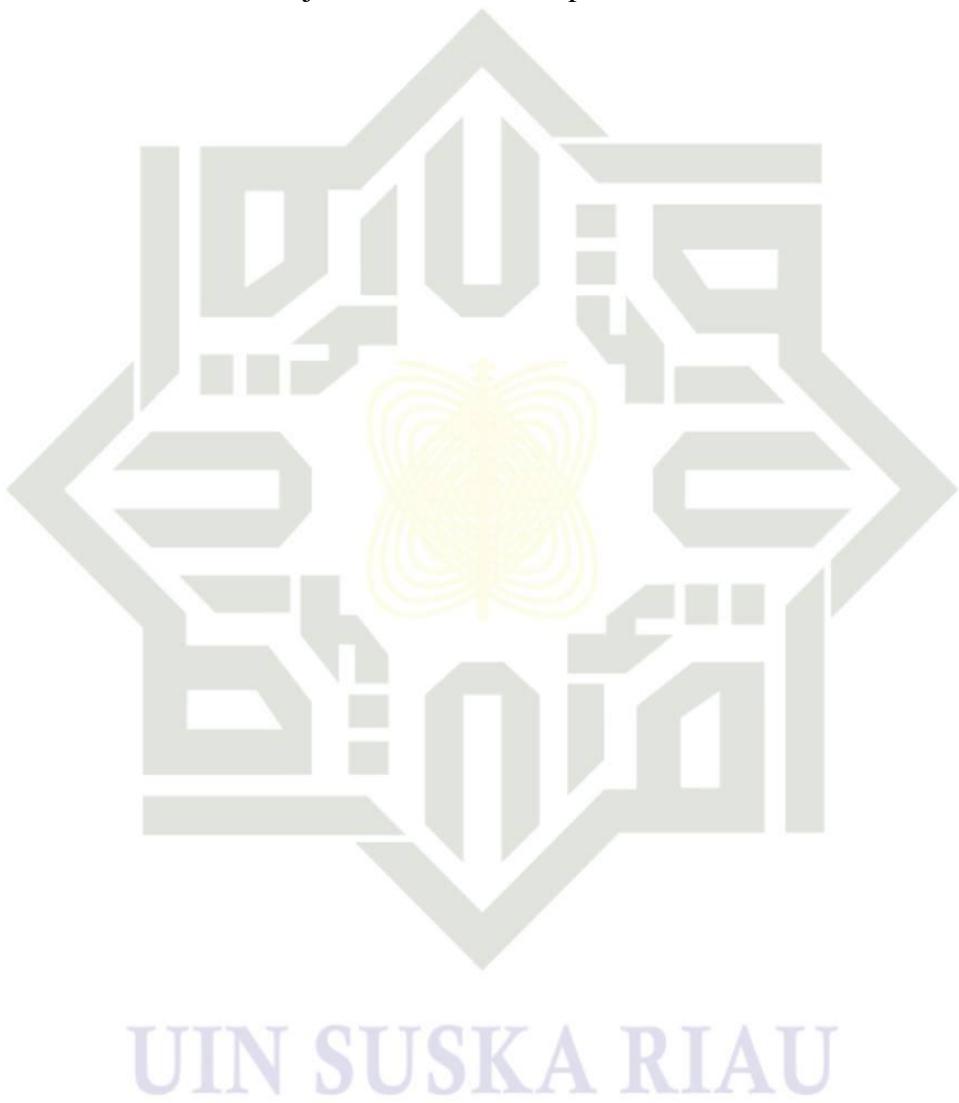
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	29
3.4 Informan	30
3.5 Teknik Pegumpulan Data	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	34
4.1 Gambaran Umum Kecamatan Kampar Kiri Tengah	34
4.1.1 Kondisi Geografis Kecamatan Kampar Kiri Tengah	34
4.1.2 Kependudukan Kecamatan Kampar Kiri Tengah.....	35
4.1.3 Ekonomi Kecamatan Kampar Kiri Tengah	36
4.1.4 Pendidikan dan Sosial.....	37
4.2 Gambaran Umum Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.....	38
4.2.1 Visi dan Misi Kantor Camat Kampar Kiri Tengah	38
4.2.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Kampar Kiri Tengah	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Hasil Penelitian.....	41
5.1.1 Peran interpersonal.....	41
5.1.2 Peran Informasional	45
5.1.3 Peran Pengambilan Keputusan.....	50
5.2 Faktor Penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.....	54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Pelayanan Minimal (SOP) pada Kantor Camat Kampar	5
Tabel 3. 1 Informan.....	30
Tabel 4. 1 Luas Wilayah Menurut Desa di Kecamatan Kampar Kiri Tengah	35
Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Menurut jenis kelamin disetiap tahun 2025	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



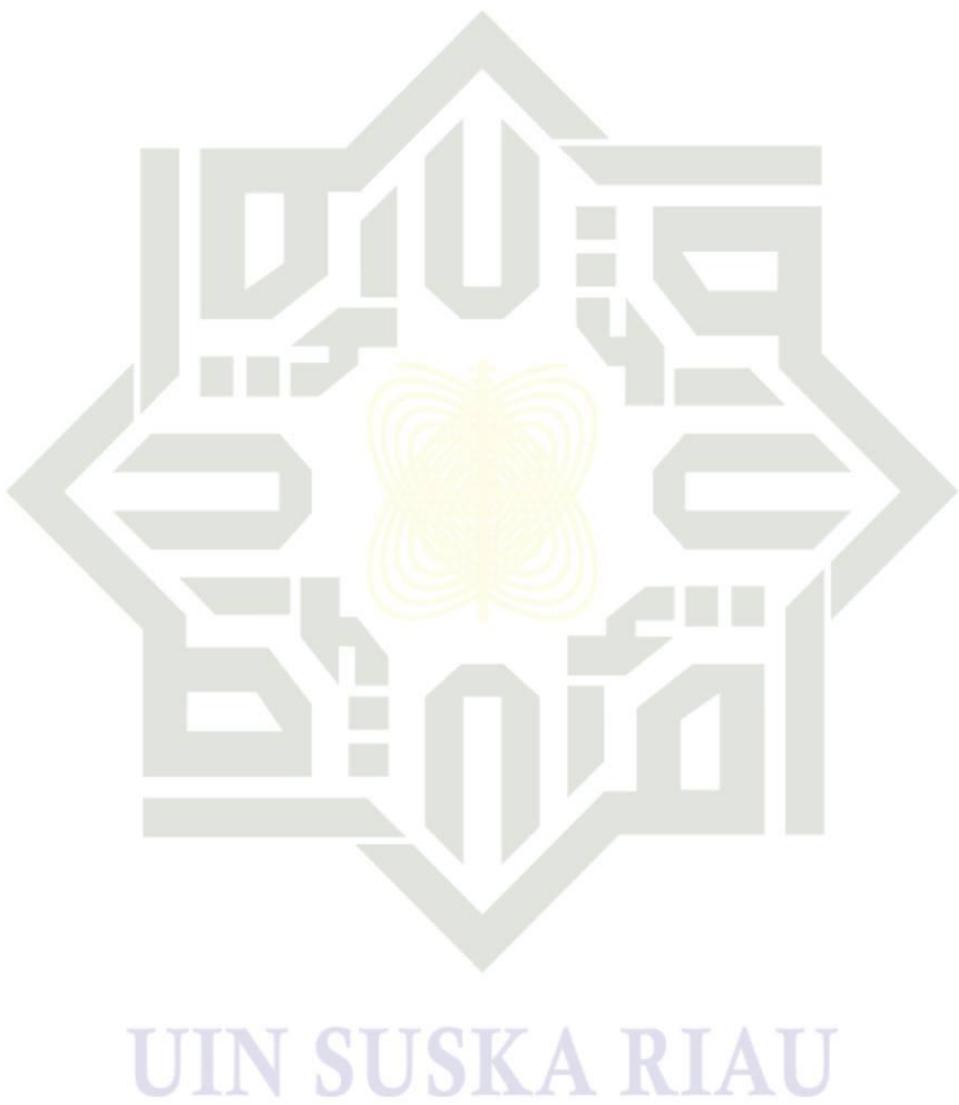
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Kampar Kiri Tengah . 40



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau institusi adalah hal mendasar yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar bisa berkembang, yang mencakup keberadaan seorang pemimpin, baik dalam memimpin negara maupun organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan perilaku orang lain sehingga mereka mau bekerja secara profesional. Sebuah organisasi memerlukan seorang pemimpin yang baik untuk mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan utamanya.

Kepemimpinan adalah suatu sifat yang dimiliki oleh pribadi manusia yang akan memberikan pengaruh terhadap manusia lain dan menggerakkan pihak lain untuk melakukan suatu tindakan dalam upaya mewujudkan sebuah tujuan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki beragam pengaruh, termasuk perilaku pegawai, dan kemampuan untuk memobilisasi kepemimpinan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor Kepemimpinan dapat menjadi penyebab utama ketidakmampuan dalam pengembangan sebuah organisasi. Walaupun peran kepemimpinan begitu besar dalam menggerakkan bawahannya, namun kepemimpinan tidak lepas dari kendala atau permasalahan yang ada seperti kurangnya inovasi pemimpin, kurangnya tanggung jawab dan kurangnya keteladanan sehingga menyebabkan kinerja karyawan terpengaruh menjadi kurang baik atau kurang optimal terutama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari segi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan yang kurang baik dan ketepatan waktu pekerjaan yang tidak jelas.

Kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintahan dan memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat kesibukan yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparatur pemerintah hal ini tidak terwujud jika peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah. Camat diharapkan memberikan contoh tauladan dan juga kebijaksanaan kepada bawahannya sehingga dengan demikian akan dapat memberikan pandangan bagi bawahannya tentang penyelesaian tugas didalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut menjadi tidak terkoordinasikan dan tidak terkendali dengan baik. individu dan kelompok akan bekerja tidak teratur sehingga kinerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi sedangkan tujuan dari bawahannya adalah mencapai harapan kebutuhan hidup artinya bahwa sebenarnya terdapat perbedaan yang nyata antara tujuan pemimpin dengan bawahannya sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan perbedaan tersebut. Pemimpin hanya dapat berhasil apabila dapat menetapkan keseimbangan antara kebutuhan atau tujuan pegawai dengan tujuan pemimpin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. keadaan tersebut disebabkan kinerja organisasi hanya dapat dilakukan melalui pencapaian kinerja individu pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga akan semakin tinggi.

Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatakan bupati/walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) pada tingkat kecamatan melimpahkan petaksanaannya kepada camat. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, Prakarsa, Perencanaan, Pelaksanaan, Maupun pengawasan sehingga diperoleh kinerja pemerintahan yang baik. Berdasarkan UUD 1945 dan perubahannya berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri No. 158 tahun 2004 tentang pedoman organisasi pemerintahan diwilayah kerjanya, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota.

Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai berdasarkan penelitian bahwa kurangnya tingkat kehadiran camat dan tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, kemudian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai belum mampu melaksanakan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya, disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Adapun SOP pelayanan di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah menjadi acuan utama bagi aparatur kecamatan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Setiap jenis pelayanan, seperti pengurusan surat keterangan domisili, surat pengantar KTP dan KK, maupun rekomendasi perizinan, telah memiliki prosedur yang jelas mulai dari tahap penerimaan berkas hingga penyerahan hasil. Dengan adanya SOP tersebut, proses pelayanan menjadi lebih tertib, efisien, dan mampu meminimalisir terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Terdapat 14 jenis pelayanan Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut :

1. Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)
2. Surat Pengantar Pembuatan Kartu Keluarga (KK)
3. Surat Pengantar Pembuatan KTP
4. Surat Keterangan Tempat Tinggal
5. Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM)
6. Surat Keterangan Pindah
7. Rekomendasi Perizinan
8. Cek Registrasi Surat Tanah
9. Surat Keterangan Ahli Waris
10. Pelayanan Kependudukan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun standar pelayanan pada 5 pelayanan tersebut pada kantor Camat

Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar memiliki SOP sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar Pelayanan Minimal (SOP) pada Kantor Camat Kampar

Kiri Tengah Kabupaten Kampar

No	Jenis-jenis Pelayanan	Syarat	Waktu
1	Surat Pengantar Pembuatan Kartu Keluarga (KK)	- Fotocopy KTP - Fotocopy Surat Nikah - KK asli jika ingin diperbarui	40 menit
2	Surat Pengantar Pembuatan KTP	- Fotocopy KK - Fotocopy akta kelahiran	40 menit
3	Surat Keterangan Tempat Tinggal	- Pas foto - Akta kelahiran - KTP - KK	45 menit



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Surat Keterangan pindah	- Fotocopy KK - Fotocopy KTP - Surat pengantar dari RW	45 menit
	Surat Keterangan Ahli Waris	- Fotocopy KK - Fotocopy KTP - Akta Kematian - Buku nikah - Akta kelahiran	45 menit

Sumber data : Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Adapun mekanisme dari jenis pelayanan tersebut adalah para pemohon menanyakan kepada petugas informasi mengenai mekanisme pelayanan, selanjutnya diarahkan kepada petugas yang memeriksa perlengkapan persyaratan jika berkas tidak lengkap maka dikembalikan kepada pemohon, jika berkas lengkap akan didiproses.

Dari sejumlah proses yang ada, penulis memfokuskan pada pelayanan dan pembuatan surat menyurat, seperti pembuatan surat pengantar pembuatan KK, KTP, keterangan tempat tinggal, keterangan pindah, dan ahli waris dan masih banyak ditemui permasalahan pelayanan.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat fenomena masalah dokumen surat menyurat misalnya pembuatan surat pengantar KTP yang sesuai SOP hanya 40 menit ternyata bisa sampai berjam-jam, dan dalam pembuatan surat ahli waris yang dimana dalam SOP hanya 45 menit ternyata bisa berjam dahkan berhari-hari.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum diterapkan secara maksimal. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Ketika pegawai tidak mampu mematuhi standar waktu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelayanan, hal itu mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Disiplin kerja pegawai diperlukan agar seluruh aktivitas yang akan difaksanakan sesuai dengan mekanisme yang ditentukan. Dengan kedisiplinan maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan instansi, hal ini dapat dilihat pada pegawai yang masih masuk kerja serta pulang kerja tidak tepat waktu.

Dari data absensi pada Kantor Camat Kampar Kiri tengah mengalami peningkatan setiap tahunnya dapat dilihat dari tahun 2021 dan 2024 kehadirannya sehingga kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar kiri tengah kurang efektif. Kedisiplinan pegawai juga rendah terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh kantor Camat Kampar kiri tengah itu sendiri sehingga banyak masyarakat yang kurang puas dalam mendapatkan pelayanan. Kedisiplinan juga dapat diukur dari ketepatan waktu dan rasa tanggung jawab. Kedisiplinan yang tinggi dari pegawai dalam suatu instansi dapat menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Dari Permasalahan yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Peranap. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR”**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan dilatar belakang, maka penulis dapat merumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.
2. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa hal penting yaitu :

1. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi penulis mengenai Peran Kepemimpinan Camat Meningkatkan Disiplin Keraja pada pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah., serta dapat mempraktekan ilmu yang telah dipelajari selama di bangku kuliah.
2. Bagi Penulis lainnya, sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang, mengenai tentang peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Pemerintah, sebagai bahan masukan dan wawasan tentang peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk merangkai apa saja yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini secara sistematis, untuk menghindari pembahasan yang tidak terstruktur dan keluar dari pokok pembahasan proposal skripsi ini, maka disusunnya sistematika penulisan ini agar pembahasan skripsi dapat tersusun terstruktur, sistematika penulisan ini meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dikemukakan landasan teori, hasil penelitian terdahulu yang akan menjadi referensi penelitian dan termasuk kerangka berpikir yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TENTANG OBJEK PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan latar belakang terbentuknya objek penelitian, menjelaskan jobdesk setiap bagian-bagian objek penelitian, kerangka dari objek penelitian, visi misi dan lain sebagainya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menunjukkan apa hasil dan pembahasan dari penelitian ini, tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor camat Kampar kiri tengah kabupaten Kampar.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab penutup ini akan menjelaskan secara ringkas mengenai hasil penelitian ini dan juga terdapat kesimpulan saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Peran

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Dalam konteks peran dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang muncul dari posisi yang dimiliki dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah. Karakter dari seorang individu dapat mempengaruhi peran yang dilaksanakan pimpinan dari tingkat atas sampai kebawah, dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi didalam kelurahan.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto (2001:242) peran dibagi menjadi 3 yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan tindakan yang membatasi seseorang maupun organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekekompolk orang dari seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu. Jika dihubungkan hal-hal diatas dengan peran kepemimpinan lurah, peran tidak hanya merupakan hak dan wewenang individu saja, tetapi juga merupakan hak dan wewenang lurah sebagai seorang pemimpin.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.1 Peran Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014: 219) ada 3 bentuk peran kepemimpinan yakni yang bersifat interpersonal, informasional dan pengambilan keputusan.

1. Peran yang bersifat interpersonal, keterampilan dari diri seorang pemimpin untuk mengendalikan diri sendiri dalam berinteraksi oleh pihak lain dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
2. Peran yang bersifat informasional, dalam peran ini maka pemimpin berhak untuk melakukan pemantauan arus informasi yang terjadi di sebuah organisasi. Peran sebagai pemberi informasi, dimana pemimpin akan memberikan informasi penting terkait dengan tujuan organisasi yang berguna bagi pegawainya.
3. Peran sebagai pengambil keputusan (decision maker) terbagi dalam 3 kategori yaitu:
 - a) Entrepreneur, pemimpin mampu mengkaji segala situasi yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha mencari peluang serta solusi
 - b) Peredam gangguan mengambil keputusan apabila organisasi mengalami gangguan yang harus segera ditangani.
 - c) Pembagi sumber dana dan daya, wewenang dan kekuasaan dibagi menjadi rata berdasarkan kedudukan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berada di sebuah organisasi

Sedangkan menurut Kartono 2005 kepemimpinan memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan memberikan pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa peran adalah pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Pola perilaku ini terbentuk melalui kombinasi antara ekspektasi organisasi, norma sosial, situasi kerja, dan karakteristik individu. Teori ini menekankan pentingnya kesesuaian antara perilaku individu dengan peran yang diharapkan untuk mendukung efektivitas organisasi.

Dengan begitu dapat disimpulkan peran dari kepemimpinan adalah mengendalikan, mempengaruhi, mengawasi setiap hal yang akan dilakukan di dalam sebuah organisasi dengan tujuan utama mewujudkan visi misi yang sebelumnya sudah ditetapkan.

2.2. Pengertian Camat

Camat merupakan kepemimpinan kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai kodinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada dibawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.

Camat diangkat oleh bupati atau walikota atas usul sekretaris daerah. Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota untuk menangani urusan otonomi daerah. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dala peraturan perundang-undangan Nomor 19 Tahun 2008. Kedudukan kecamatan merupakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perangkat daerah kabupaten.kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh camat.

Camat melaksanakan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, meliputi aspek:

1. Perizinan
2. Rekomendasi
3. Koordinasi
4. Pembinaan
5. Pengawasan
6. Fasilitas
7. Penerapan
8. Penyelenggaraan

Pelaksanaan kewenangan camat sebagaimana tersebut mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup kecamatan sesuai peraturan perundang. Pelimpahan sebagian wewenang bupati/wali kota kepada camat sebagaimana dimaksud di atas dilakukan berdasarkan kriteria kriteria eksternalitas, dan efisiensi.

2.3. Disiplin Kerja

Menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada pada peraturan-perauran yang telah ada dengan rasa senang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hakikatnya disiplin adalah pola tingkah dan perilaku yang dilakukan seseorang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di suatu tempat.

Disiplin kerja adalah faktor kunci dalam setiap organisasi atau lembaga pemerintah, karena jika tidak disiplin kerja dalam setiap organisasi kemungkinan besar organisasi tersebut akan kesulitan mencapai tujuannya dengan hasil yang kurang maksimal.

Hasibuan (2016:193) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk tetap menaati segala peraturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dari seorang individu maupun kelompok melalui tingkah laku ketataan (obedience) terhadap norma yang berlaku di sekitar untuk mewujudkan tujuan tertentu.

2.3.1. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja pada umumnya hanyalah untuk mnyelaraskan dan merealisasikan visi misi serta tujuan bersama sebuah organisasi. Menurut seorang ahli bernama sutrisno (2016;126) menjelaskan bahwa tujuan disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
- b. Membuat semangat kerja menjadi lebih tinggi
- c. Besarnya rasa tanggung jawab
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya tujuan disiplin dapat dilihat bahwa disiplin sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan bersama sebuah organisasi, tanpa tujuan disiplin yang jelas maka jutuan organisasi pun akan mengikuti ke arah yang tidak jelas pula.

2.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sondang Siagian ada dua jenis disiplin dalam suatu organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat koorektif.

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif berarti tindakan yang mendorong para karyawan agar taat pada berbagai peraturan yang berlaku serta memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui kejelasan serta penjelasan tentang pola sikap, tindakan maupun keinginan dari setiap anggota organisasi dan diusahakan pencegahan agar para karyawan tidak berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada individu para anggota organisasi.

Ada tiga hal perlu diperhatikan agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, yaitu yang pertama, para anggota organisasi harus didorong sehingga mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara alamiah seseorang tidak akan merusak suatu yang merupakan miliknya. Kedua, para karyawan harus diberi penjelasan mengenai berbagai macam peraturan yang wajib ditaati dan bagaimana standar yang harus dipenuhi. Ketiga, mendorong para karyawan untuk menentukan sendiri bagaimana langkah pendisiplinan diri sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi seluruh anggota organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pendisiplinan Korektif

Sanksi disipliner dikenakan apabila ada karyawan yang secara nyata telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Bobot pelanggaran yang telah terjadi akan menentukan berat atau ringannya sanksi. Pengenaan sanksi dilakukan mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Dalam hal ini pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan karyawan yang bersangkutan, kemudian ditindaklanjuti oleh pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang akan hal itu. Untuk mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa, maka pengenaan sanksi harus mempunyai nilai pelajaran. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan tiga hal. Pertama, memberitahukan pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuat oleh karyawan yang dikenakan sanksi. Kedua, memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk membela diri. Ketiga, mengenai sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara keluar dengan diberi kejelasan waktu dan alasan mengapa manajer terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan disiplin itu dapat berjalan dengan baik atau kurang maksimal dalam pelaksanaanya, Menurut Hasibuan (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Tujuan dan Kemampuan, untuk melakukan disiplin kerja maka harus ada tujuan yang jelas dan menantang namun tetap dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan untuk dilakukan oleh pegawai. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas the right man in the right place and the right man in the right job.
2. Kepemimpinan, dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.
3. Insentif atau gaji, hal lain yang memperngaruhi disiplin kerja yakni adalah gaji yang diterima oleh pegawai, bilamana gaji yang didapatkan adalah gaji yang memuaskan maka kedisiplinan akan meningkat, namun sebaliknya jika gaji tidak memuaskan atau bahkan telat diterima maka kedisiplinan pegawainya pun juga akan terganggu karena itu juga mempengaruhi kebutuhan yang akan digunakan oleh pegawai. Keadilan. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

4. Pengawasan Melekat, hal seperti inilah yang juga dibutuhkan sebagai controlling kedisiplinan pegawai, dimana akan ada pengecekan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya pengawasan ini artinya pegawai mau tidak mau harus menjalankan perilaku, moral, sikap yang disiplin. dua hal yang terjadi dalam pengawasan disiplin kerja, yakni yang pertama adalah pegawai akan merasa diawasi dan sikap disiplinnya otomatis akan terbentuk, sedangkan pimpinan sebagai pengawas juga
5. Harus datang setiap saat, hal seperti inilah yang akan membentuk disiplin kerja. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sangsi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
6. Ketegasan, pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menindak lanjuti sesuai dengan peraturan apabila pegawai atau karyawan melakukan indisipliner. Dengan ketegasan tersebut maka akan muncul rasa segan para

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai untuk melakukan tindakan tidak disiplin, namun apabila pimpinan tidak tegas maka bawahan bisa saja menyepelekan pimpinan tersebut.

7. Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.3.4. Faktor Pendorong Dan Penghambat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Menurut Steers, Harris dan Nitisemitom (Fitria, 2015) mengatakan bahwa faktor pendorong dan penghambat dalam upaya peningkatan disiplin kerja itu terjadi karena 2 faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal :

- a. Faktor internal atau faktor dari diri dalam individu
 - 1 Kepribadian, merupakan cara pandang masing-masing individu dalam menyikapi segala sesuatu hal mengenai disiplin kerja, baik secara peraturan tertulis, teguran dan lain lain. kepribadian adalah suatu kondisi yang dimiliki oleh tiap individu pegawai yang tentunya berbeda-beda. Kepribadian ini yang akan mempengaruhi frekuensi kehadiran dan ketepatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, termasuk dalam ketepatan jam kerja, kepatuhan peraturan yang berlaku.
 - 2 Semangat Kerja, semangat kerja yang tinggi akan membentuk disiplin kerja, tugas-tugas pegawai akan terlaksana dengan baik dan selesai dengan waktu yang ditentukan. Adanya semangat kerja akan membangun disiplin kerja yang meningkat, semakin semangat maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya. Namun apabila semangat kerja melemah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau rendah akan berpengaruh buruk terhadap disiplin kerja, sebab pasti banyak hal yang terhambat dari melemahnya semangat kerja, seperti pekerjaan yang tidak selesai di waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor di luar individu atau eksternal

1. Kepuasan kerja ekstrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik akan timbul ketika individu memiliki dorongan atau semangat serta motivasi lain dari luar yang akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya, hal tersebut bisa berupa gaji atau upah yang didapatkan selama bekerja. Jika upah atau gaji yang diterima tidak sesuai bisa saja kan mempengaruhi semangat kerja dan cara kerja pegawai yang semakin hari akan semakin melemah menurun, dengan begitu kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan juga akan terganggu.
2. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang harmonis akan membuat peningkatan disiplin kerja menjadi lebih mudah, namun dengan sebaliknya, ketika lingkungan tidak harmonis maka hal yang terjadi pun akan dilakukan dengan malas-malas sehingga menghambat peningkatan disiplin kerja.
3. Kepemimpinan keteladanan, ketegasan dan segala sifat pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam menjalankan disiplin kerja, maka dari itu pemimpin dituntut untuk memberi contoh yang baik bagi para pegawainya, termasuk dalam urusan peraturan didiplin kerja yang harus dijalankan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4. Pandangan Islam tentang Kepemimpinan

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk mananamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat. Dalam hal ini Allah berfirman dalam Surah Al-A'raf ayat 43 :

وَنَزَّلْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غِلْيَاتٍ جَرِيَ مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ
وَقَالُوا أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَنَا إِلَيْهَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِي لَوْلَا أَنْ
هَدَنَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُّ أَنْ تَلْكُمُ الْجَنَّةَ
أُورْثُثُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya : *Dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata, "Segala puji bagi Allah yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini. Kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran." Diserukan kepada mereka, "Itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan." mereka, "Itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan."*

Firman Allah di atas jelas bahwa untuk sampai ke jalan yang Allah SWT membutuhkan para pemimpin yang akan menjalankan kepemimpinan sesuai dengan instruksi-Nya

Seorang Pemimpin seperti halnya yang di teliti oleh Peneliti harus mampu untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan berorientasi terhadap hasil yang mengedepankan proses yang baik. Sesuai dengan sabda Rasulullah Saw,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

“Rasulullah Saw, bersabda, ada dua golongan dari manusia, yang apabila dua golongan tersebut baik, maka baiklah seluruh manusia itu, dan apabila kedua golongan itu jelek, maka jeleklah semua manusia itu, (dua golongan tersebut) yaitu ulama dan pemimpin.” (HR. Muslim)

2.5. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variable	Hasil penelitian
1	Amir Mahmud	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Gandus Kota Palembang	Menenggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui pengumpulan data berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi.	Dalam penelitian sifatnya adalah penelitian positif dimana sebenarnya tidak begitu mempermasalahkan masalah yang ada, peneliti menonjolkan peran kepemimpinan seperti apa karena pegawai kecamatan gandus sendiri sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Peran serta fungsi kepemimpinan adalah menertibkan beberapa masalah terkait dengan ketepatan waktu, kesesuaian dan ketepatan dalam pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya di kantor
2	Rasid Pora, Abdullah Kaunar dan M.Irawan	Efektivitas Kepemimpinan Lurah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja	Menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui pengumpulan data wawancara, penelitian berusaha	dalam penelitian ini efektivitas kepemimpinan lurah dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara (ASN) dilingkungan kerja kantor kelurahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			memberikan pemahaman secara mendalam tentang objek yang diteliti.	dufa-dufa kecamatan ternate utara sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan lurah dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan. Sebagai motivator, peran antar pribadi, sebagai informasional dan sebagai pengambilan keputusan, dan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja. Meskipun dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin instansi kelurahan masih kurang optimal. Faktor yang menghambat kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu karakteristik yang berbeda, dan sumber daya manusia (SDM) yang masih kurang.
3	Binar Tantra zenianto (2021)	Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua	Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data obsevasi, wawancara dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ke enam teknik kepemimpinan sudah dilaksanakan oleh Lurah Vim tetapi belum optimal karena masih ditemukan beberapa pegawai yang belum disiplin. Faktor penghambat yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				mempengaruhi kepemimpinan Lurah seperti kurangnya keterampilan pegawai, dan masih kurangnya kesadaran dalam diri setiap pegawai tentang disiplin. Upaya yang dilakukan oleh Lurah Vim adalah dengan cara selalu mengingatkan kepada para pegawai untuk selalu disiplin, memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku, memberikan kursus-kursus keterampilan yang menunjang para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya
4	Singgih Nor Hidayat	Peran Kepemimpinan Dalam Menegakkan Didiplin Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu	Metode pendekatan kualitatif deskriptif	Peran kepemimpinan belum berjalan secara maksimal karena banyaknya penghambat dalam menggakkan disiplin kerja pegawai seperti ketegasan dan keteladanan pemimpin yang dikatakan belum sepenuhnya dilaksanakan
5	Rita Candra Kasih	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Guru	Menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif naturalistik,	Menjelaskan beberapa upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah kepada guru untuk mendisiplinkan, baik secara individu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dengan memahami orang dalam situasi tertentu	personal dari seorang guru dan secara umum sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Perannya sebagai edukator, manager administrator, supervisor leader dan inovation sudah terlaksana dengan baik
--	--	--

2.6. Konsep Operasional

Indikator dalam penelitian ini berdasarkan teori Sutrisno 2014

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar	Peran Interpersonal	1. Penghubung 2. Pemimpin
	Peran Informasional	1. Pengawas 2. Penyebar informasi 3. Juru bicara
	Peran Pengambilan Keputusan	1. Entrepreneur 2. Penyelesaian masalah 3. Pengalokasi sumber daya

Sumber : Sutrisno tahun 2014

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

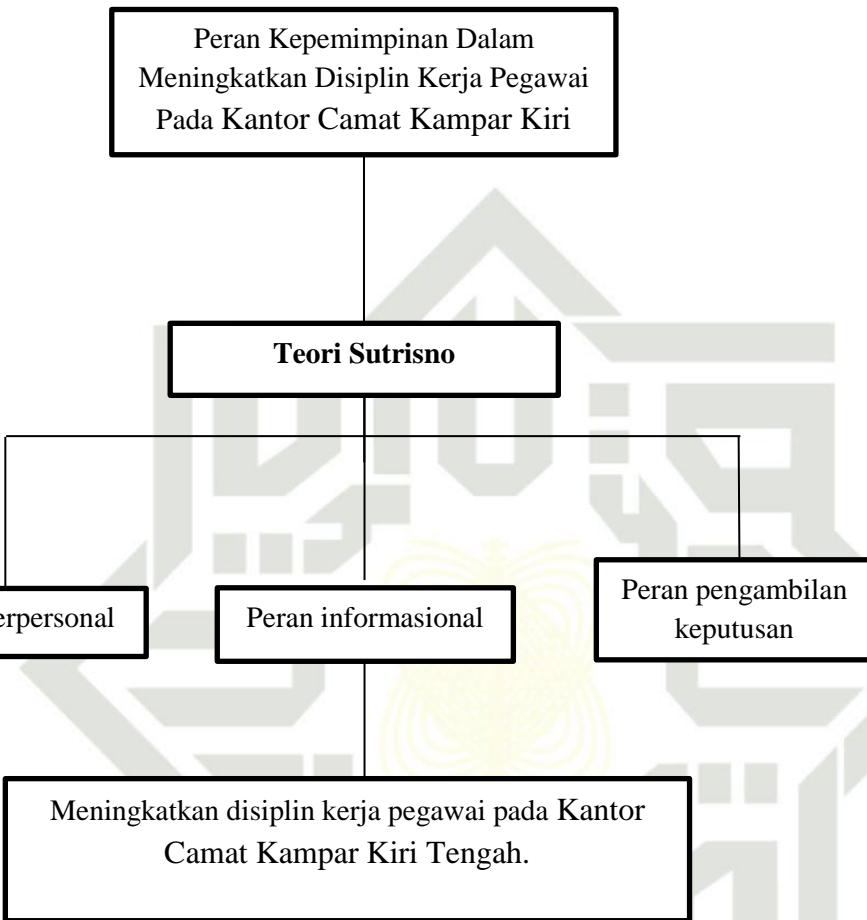
27. Kerangka Berpikir

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak rugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Agustus 2025.

3.2 Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif . Menurut Moleong (2019: 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Kemudian menurut Sugiono merupakan penelitian yang menggambarkan sebuah fenomena yang tujuannya untuk memahami nilai dari satu variable atau dengan variable lainnya. Maka peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan deskriptif sebagai data utama diperoleh dari peneliti sendiri yang secara langsung mengumpulkan informasi yang didapat dari subjek penelitiannya dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fenomena yang terjadi pada sesuatu yang peneliti amati.

3.3 Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber tanpa adanya perwakilan, yakni data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara dan observasi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari perantara yakni berupa cerita atau sejarah dari Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar dan data lain yang mendukung.

3.4 Informan

**Tabel 3. 1
Informan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Pegawai	3
4	Masyarakat	4
Jumlah		9

Sumber : Data Olah Tahun 2025

3.5 Teknik Pegumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Menurut Moleong (2012: 186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maka peneliti dalam wawancara melakukan tanya jawab untuk mengumpulkan data untuk memperoleh informasi dari informan atau orang yang diwawancara tentang suatu objek yang diteliti



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012: 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Pengamatan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung di lapangan, untuk mengetahui bagaimana sebenarnya peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2012: 244).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Miles dan Huberman (1992) dalam Sugiyono (2012: 255) meliputi :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemulihan, pemasukan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan selama meneliti untuk memilih informasi yang mana dianggap yang menjadi pusat penelitian lapangan. Maka Reduksi data merupakan merangkum, menentukan hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang krusial yang sinkron menggunakan topik penelitian, mencari tema serta polanya, di akhirnya memberikan ilustrasi yang lebih jelas serta mempermudah buat melakukan pengumpulan data selanjutnya. pada mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai serta telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berpikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan pendalamannya wawasan yang tinggi.

3. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa dan tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman. Alasan dasar dilakukan pada tahapan ini adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang disederhanakan dan mudah dipahami. Maka Penyajian data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dengan data yang telah tersaji dalam bentuk tabel, grafik, diagram alur, piktogram, dan lainnya. Untuk memungkinkan menyusun data agar dapat dijelaskan dengan singkat menggunakan penyajian data ke dalam suatu bentuk yang disederhanakan dan simpel dipahami.

4. Kesimpulan Data

Setelah data disajikan maka dilakukan kesimpulan data atau verifikasi. Dalam pengambilan keputusan atau verifikasi membuat kesimpulan sementara dari semula belum jelas menjadi lebih terperinci dengan cara di verifikasi dalam arti meninjau catatan-catatan dengan maksud data yang diperoleh tidak valid untuk memperoleh jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Maka kesimpulan penelitian yaitu bisa menjawab pertanyaan yang dirumuskan sejak awal yang dirumuskan pada penelitian kualitatif yang bersifat sementara dan akan berkembang sesudah penelitian di lapangan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN****4.1 Gambaran Umum Kecamatan Kampar Kiri Tengah**

Kecamatan Kampar Kiri Tengah dengan ibu kotanya Simalinyang merupakan satu di antara 21 Kecamatan yang ada di dalam wilayah Kabupaten Kampar, merupakan pemekaran dari Kecamatan Kampar Kiri. Desa yang terluas di Kecamatan Kampar Kiri Tengah adalah Desa Bina Baru dengan luas sekitar 167,69 km² atau 33,09 persen dari luas wilayah Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Sampai saat ini batas Kecamatan Kampar Kiri Tengah dengan Kecamatan lainnya yang merupakan batas sempadan secara de facto belum dapat ditentukan secara pasti, sehingga luas Kecamatan Kampar Kiri Tengah belum dapat ditentukan secara tepat. Kecamatan Kampar Kiri Tengah mempunyai 11 Desa dan Kecamatan Kampar Kiri Tengah terletak daerah yang dialiri oleh sungai Kampar dan beberapa sungai kecil yang ikut mengaliri wilayah Kecamatan Kampar Kiri Tengah yang terdiri daerah dataran 79.55% sisanya bergelombang 20,45% secara umum wilayah Kecamatan Kampar Kiri Tengah di daerah tanah yang subur menjadikan sektor pertanian dan perkebunan menjadi komoditi utama warga masyarakat Kecamatan Kampar Kiri Tengah.

Wilayah Kecamatan Kampar Kiri Tengah berbatas sepadan antara lain :

1. Sebelah Utara berbatas dengan Kecamatan Kampar Kiri Hilir
2. Sebelah Timur berbatas dengan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Selatan berbatas dengan Kecamatan Gunung Sahilan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Sebelah Barat berbatas dengan Kecamatan Kampar

Tabel 4. 1

Luas Wilayah Menurut Desa di Kecamatan Kampar Kiri Tengah

Tahun 2025

No	Desa	Luas Wilayah (KM)	Presentase (%)
1	Penghidupan	62,00	22,27
2	Simalinyang	89,70	32,23
3	Mayang Pongkai	13,93	5,00
4	Lubuk Sakai	13,67	4,91
5	Bina Baru	16,77	6,02
6	Hidup Baru	17,00	6,10
7	Karya Bhakti	13,50	4,85
8	Koto Damai	12,00	4,31
9	Utama Karya	8,77	3,15
10	Bukit Sakai	21,04	7,56
11	Mekar Jaya	11,05	3,97
12	Kecamatan Kampar Kiri Tengah	287,3	100,00

Sumber : Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

4.1.2 Kependudukan Kecamatan Kampar Kiri Tengah

Jumlah penduduk Kecamatan Kampar Kiri Tengah pada Tahun 2025 berjumlah 29,072 jiwa, yang terdiri dari 14,904 jiwa laki-laki dan 14,168 jiwa perempuan. Dengan Sex Rasio sebesar 105,94 menunjukkan tidak adanya perbedaan yang sangat besar untuk komposisi jumlah penduduk laki-laki dan perempuan, karena dalam 100 orang perempuan terdapat 105-106 orang laki-laki. Dengan luas wilayah Kecamatan Kampar Kiri Tengah 43.783,25, dan jumlah penduduknya 29,072 jiwa, menghasilkan kepadatan penduduk sebesar 64 yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

artinya da;a, setiap 1 km² di huni oleh sekitar 64 penduduk. Kecamatan Kampar Kiri Tengah mempunyai 7.778 jumlah keluarga dengan rata-rata jumlah penduduk dalam rumah tangga adalah 4 orang. jumlah tersebut hampir merata di semua desa/kelurahan.

Tabel 4. 2

Jumlah Penduduk Menurut jenis kelamin disetiap tahun 2025

Kecamatan Kampar Kiri Tengah

No	Desa	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Penghidupan	1,570	1,517	3,087
2	Simalinyang	1,931	1,758	3,689
3	Mayang Pongkai	1,348	1,328	2,676
4	Lubuk Sakai	1,227	1,152	2,379
5	Bina Baru	2,866	2,770	5,636
6	Hidup Baru	1,256	1,204	2,460
7	Karya Bhakti	1,273	1,269	2,542
8	Koto Damai	1,056	956	2,012
9	Utama Karya	726	649	1,375
10	Bukit Sakai	637	638	1,275
11	Mekar Jaya	1,014	927	1,941

4.1.3 Ekonomi Kecamatan Kampar Kiri Tengah

Sarana perekonomian yang terdapat di Kecamatan Kampar Kiri Tengah terlibat semakin berkembang seiring dengan perkembangan pembangunan. Pada akhir tahun 2025 tercatat beberapa sarana perekonomian yang dimiliki seperti 1 buah SPBU Pertamina, 16 buah Rumah Makan, 6 Swalayan/Minimarket/Toserba, 7 buah Koprasi Unit Desa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kecamatan Kampar Kiri Tengah juga terdapat juga pusat perdagangan seperti terdapat 7 buah Pasar Desa dan lebih dari 600 toko/warung kelontong. Tingginya hasil produksi pertanian dari perkebunan masyarakat, menyebabkan tumbuhnya IPKS di Kecamatan Kampar Kiri Tengah seperti Industri pengolahan ketapa sawit dan juga pabrik karet. Selain industry besar tersebut di Kecamatan Kampar Kiri Tengah juga terdapat beberapa industry Mikro dan kecil. Menurut data 2025 yang dihimpun dari setiap desa. Jumlah industry Rumah Tangga yang pekerjaanya hanya keluarga saja di perkirakan lebih dari 40-an industry Rumah Tangga Usaha Kecil ini di harapkan terus meningkat dan berkembang untuk kedepanya sehingga mampu mendongkrak perekonomian masyarakat.

4.1.4 Pendidikan dan Sosial

Pada tahun 2025, Kecamatan Kampar Kiri Tengah memiliki 14 TK, 18 SD, 4 SMP, dan 2 SMA. Jumlahnya hampir sama dengan tahun lalu hanya saja 1 penambahan SMA yang sudah menjadi SMA Negeri jika dilihat dari rasio jumlah murid terhadap guru sebesar 10,8 sedangkan SD, SMP, dan SMA berturut-turut adalah 13.8, 10.5, dan 12.05. dimana semakin besar rasio maka semakin banyak murid yang harus dibombing oleh seorang guru. Kecamatan Kampar Kiri Tengah juga memiliki 1 MI, 3 MTs, dan 2 MA yang terbesar di 3 desa/kelurahan. Selain juga memiliki 16 MDA, dan 2 Ponpes. Sedangkan SLB belum ada di Kecamatan Kampar Kiri Tengah untuk sarana kesehatan, Kecamatan Kampar Kiri Tengah memiliki 1 puskesmas, dan 10 puskesmas pembantu (pustu) dengan tenaga kesehatannya sebanyak 38 orang, yaitu 1 orang Dokter Umum, 1 orang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dokter Gigi dan 36 orang Tenaga Bidan Untuk Sarana ibadah, di Kecamatan Kampar Kiri Tengah memiliki 27 Masjid, 69 Mushola, dan 4 Gereja.

4.2 Gambaran Umum Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

4.2.1 Visi dan Misi Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Visi dan Misi Kantor Camat Kampar Kiri Tengah berpusat dengan Kabupaten Kampar yakni :

Visi : Terwujudnya tata pemerintahan dan pelayanan public di Kecamatan Kampar kiri tengah yang professional, responsif, inovatif dan efektif menuju masyarakat lebih maju dan sejahtera.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan public, etos kerja dan disiplin agar mampu memberikan pelayanan prima,
2. Meningkatkan kinerja pembangunan yang berbasis masyarakat,
3. Meningkatkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan keberagaman budaya,
4. Meningkatkan sarana serta kualitas sumber daya aparatur Kantor Camat Kampar Kiri Tengah dalam pelaksanaan pelayanan prima kepada masyarakat.
5. Melestarikan lingkungan yang hijau dan bersih

4.2.2 Struktur Organisasi Kantor Camat Kampar Kiri Tengah

Secara umum, banyak masyarakat memandang organisasi sebagai tempat atau sarana bagi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri merupakan hasil yang ingin diraih oleh seluruh anggota yang terlibat di dalamnya. Secara formal, tujuan ini menjadi arah dan sasaran yang dituju melalui pelaksanaan prosedur, program kerja, pola operasional, kebijakan, strategi, anggaran, serta peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi merupakan sistem hubungan kerja yang bersifat formal, yang menggambarkan pembagian tugas yang berbeda-beda serta cara pelaksanaan dan koordinasi antar tugas tersebut. Struktur ini juga menunjukkan bagaimana peran dan tanggung jawab didistribusikan di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Kampar Kiri Tengah adalah sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

© Hak C

Hak Cipta Dil

1. Dilarang r

a. Penguti

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

CAMAT
GANDA ADE SAPUTRA, S,STP, M.Si
NIP. 19906831 201206 1 002

SEKRETARIS KECAMATAN
SRI NURYANI, S.ST
NIP. 19700605 200003 2 005

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN
KEPEGAWAIAN
RAFIZAL , S.H
NIP. 19790715 20090 6 1 001

KEPALA SUB BAGIAN
KEUANGAN
SYAHRIFUDDIN, S.E
NIP. 19770214 200902 1 001

STAF
ADI MARTONO
NIP. 19800929 201406 1 004
MUHIBBUDIN
NIP. 19680809 200906 1 001
MUHIBBUDIN
NIP. 19680809 200906 1 001
SLAMET
JUWITA NINGSIH

STAF
KHODORI
NIP. 19810715 201001 1 003
NURLIZA, S.AP

KEPALA SEKSI
PEMERINTAHAN
SYAHRIFUDDIN, S.E
NIP. 19770214 200902 1 001

KEPALA SEKSI PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT
RITA, S.SP
NIP. 19821203 200701 2 002

KEPALA SEKSI
KESEJAHTERAAN SOSIAL
LUSIANA, S.E
NIP. 19820209 200312 2 002

STAF
SURYANTO, S.Sos
NIP. 19780827 201001 1 006
WINDARTI, S.I.P

STAF
HAMADI
NIP. 19780712 201001 1 011
SABRI

masalah.

State Islamic Univ

rsim Riau

© Hak C

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Kampar Kiri Tengah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN****6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Kampar Kiri Tengah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun pelaksanaannya belum berjalan secara maksimal, konsisten, dan terstruktur. Camat telah menunjukkan upaya yang cukup baik dalam peran interpersonal, seperti menjalin komunikasi yang akrab dan menciptakan suasana kerja yang humanis, yang berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Namun, keteladanan dalam hal disiplin belum konsisten, sehingga menurunkan motivasi pegawai untuk bersikap disiplin. Di sisi lain, peran informasional seperti penyampaian kebijakan, pengawasan, dan pembinaan belum dilakukan secara rutin dan menyeluruh, menyebabkan sebagian pegawai tidak memahami standar perilaku kerja yang diharapkan. Dalam hal pengambilan keputusan, Camat belum sepenuhnya menerapkan prinsip keadilan dan transparansi, khususnya dalam pembagian tugas, pemberian sanksi dan reward, serta alokasi sumber daya, yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh data absensi yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai dari tahun ke tahun, yang menjadi indikator lemahnya penerapan disiplin. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan dalam keteladanan, pengawasan, penyampaian informasi, pengambilan keputusan yang adil, serta penerapan sistem *reward and punishment* yang tegas dan konsisten untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan berkelanjutan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

1. Pemimpin harus menjadi teladan yang konsisten dalam disiplin kerja, salah satu temuan paling penting dalam penelitian ini adalah adanya ketidakkonsistenan dalam keteladanan pemimpin terhadap kedisiplinan. Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan utama bagi seluruh pegawai, karna sikap, perilaku, dan etika kerja seorang pemimpin sangat mempengaruhi cara kerja pegwainya. Oleh karenan itu, pemimpin perlu menunjukan komitmen tinggi terhadap kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran tepat waktu, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, berpakaian sesuai aturan, maupun komunikasi kerja yang santun dan professional. Keteladan ini membentuk budaya kerja yang disiplin dikalangan bawahan secara lebih alami dan berkelanjutan.
2. Penerapan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang terstruktur, salah satu penyebab menurunnya tingkat disiplin pegawai adalah lemahnya sistem pengawasan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Camat Kampar Kiri Tengah mengembangkan sistem pengawasan yang lebih dan berkelanjutan. Pengawasan tidak cukup hanya dilakukan secara insidental atau berdasarkan laporan lisan, namun perlu diterapkan secara sistematis melalui pemanfaatan absensi elektronik, laporan kerja harian/mingguan. Evaluasi kerja tidak hanya mencakup kehariran, tetapi juga produktivitas, kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi masingmasing pegawai.

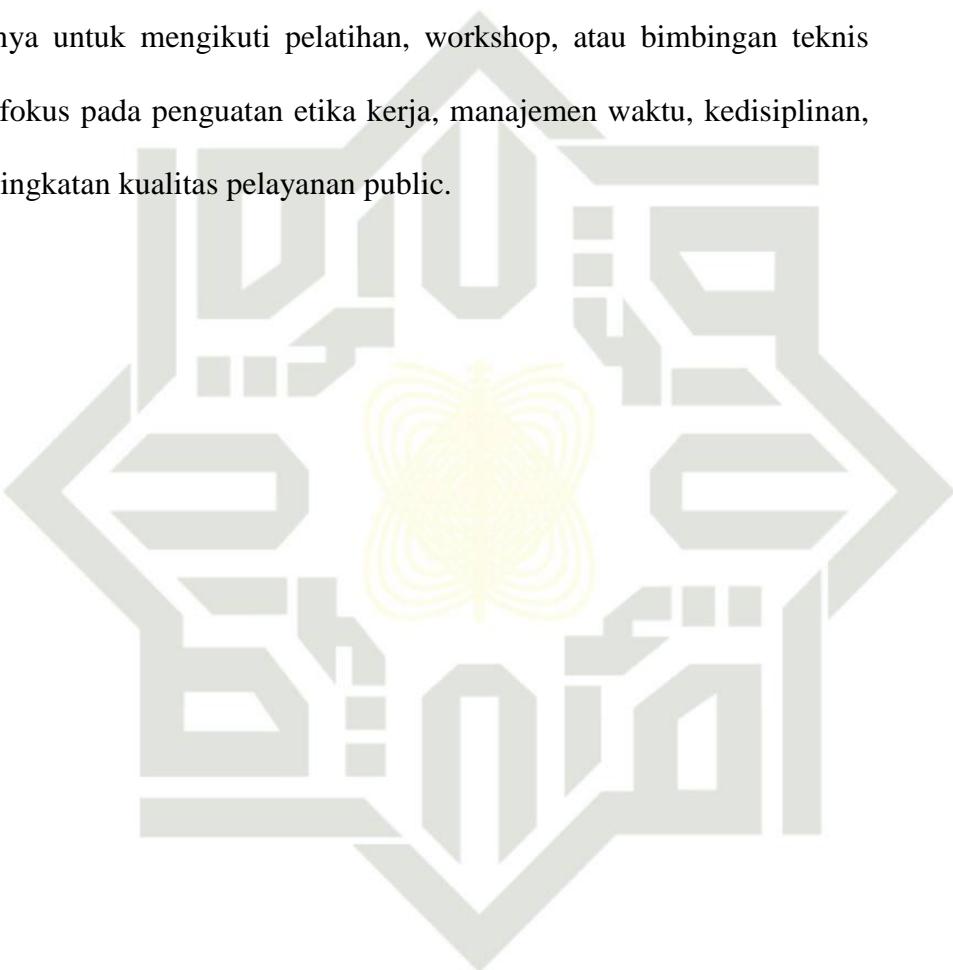


UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mengembangkan program pembinaan dan pengembangan kapasitas pegawai, peningkatan disiplin kerja tidak dapat lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi pemerintahan, oleh karena itu, Kantor Camat Kampar Kiri Tengah perlu memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau bimbingan teknis yang berfokus pada penguatan etika kerja, manajemen waktu, kedisiplinan, serta peningkatan kualitas pelayanan public.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Mahmud. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(2), 45-60.
- Binar Tantra Zenianto. (2021). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Vim Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 12-25.
- Fitria. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2005). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rasid Pora, Abdullah Kaunar, M. Irawan. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Lurah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 6(3), 33-47.
- Rita Candra Kasih. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 3(1), 22-36.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sanggih Nor Hidayat. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 55-67.
- Soekanto, S. (2001). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.

The Liang Gie dalam Wukir. (2013). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Andi Offset.

Wukir, T. (2013). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Andi Offset.

Undang-undang :

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Wawancara bersama Sekretaris Camat Kampar Kiri Tengah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantum a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisar b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tu masalah.

Wawacara bersama pegawai Kantor Camat Kampar Kiri Tengah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1043/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/02/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penunjukkan Dosen Pembimbing Proposal

03 Februari 2025

Yth. Dra. Kafrina, M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa:

Nama : Cindy Paramita
NIM : 12170523620
Prodi : Administrasi Negara S1
Semester : VIII (delapan)

benar dalam menyelesaikan Proposal Penelitian dengan Judul : "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BATURIJAL HILIR KECAMATAN PERANAP". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Proposal Penelitian mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terimakasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU



SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3004 /Un.04/F.VII/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

16 Mei 2025

Yth. Kepala Kantor Camat Kampar Kiri Tengah
Kabupaten Kampar,
Jl. Raya Pekanbaru-teluk Kuantan Km 42 Kampar Kiri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Cindy Paramita
NIM. : 12170523620
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul "**Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar**". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin **Riset** dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.





UIN SUSKA RIAU

© | /



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH

Jl. Raya Pekanbaru - Taluk Kuantan Km. 44 Kampar Kiri Tengah, Kampar, Riau 28471
kec-kamparkirtengah.kamparkab.go.id, Pos-el kamparkirtengah@gmail.com

#KAMPARKIRITENGAHBERBUDAYA
BERsama berBuAt DAN berkarYA

Simalinyang, 02 Juni 2025

Kepada :
Yth : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Di -
Pekanbaru

Nomor : 000.9.2/KKT-UM/157
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Izin Riset

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum.wr.wb

Berdasarkan Surat Permohonan Riset Mahasiswa dari UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU Pekabaru, Nomor : B-3004/Un.04/F.VII/PP.00.9 /05/2025 tentang permohonan pelaksanaan kegiatan Riset da Un.04/n pengumpulan data untuk bahan Skripsi,
Maka dengan ini Camat Kampar Kiri Tengah memberikan izin kepada :

Nama : CINDY PARAMITA
NIM : 12170523620
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Program Studi : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : PERAN KEPIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH,KAB,KAMPAR
Lokasi : KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH.

Bawa yang bersangkutan akan melaksanakan kegiatan Riset dan Pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian sesuai judul tersebut di atas dengan ketentuan sbb:

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dari proposal yang ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan Riset.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian /pengumpulan data ini berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal ini di keluarkan , 02 Juni s/d 02 Agustus 2025

Demikian surat keterangan ini di berikan , untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya..

Simalinyang, 02 Juni 2025
An. CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH,
Sekretaris Camat

SRI NURJANI S.ST
Penata Tingkat I / III
NIP. 197006062000032005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2976/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

15 Mei 2025

Yth. Dra. Kaprina, M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Cindy Paramita
NIM : 12170523620
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Cindy Paramita, lahir pada 07 Desember 2003 di Dusun Pulau Tengah Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, yang lahir dari kedua orang tua yang hebat yaitu ayah Yesmiadi dan ibu Hartati. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragam islam. Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kank di TK Pelita pada tahun 2008 dan selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 009 Baturijal Hilir pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Peranap pada tahun 2015 dan selesai pada tahun 2018, dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 1 Batang Peranap pada tahun 2018 dan selesai pada tahun 2021, dan penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Negara.

Pada semester 5, penulis berkesempatan untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) tepatnya di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Indragiri Hulu, selanjutnya penulis juga berkesempatan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Baturijal Hilir Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, selama perkuliahan penulis juga aktif mengikuti organisasi Paguyuban Ikatan Mahasiswa Baturijal (IMB).

Penulis menyelesaikan perkuliahan dengan skripsi yang berjudul “ Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar” dibawah bimbingan terbaik ibu Dra. Hj. Kafrina, M.Si. dan penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar sarjana social (S.Sos) melalui ujian munaqasah Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA).