

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUMBER HARTA KABUPATEN MUSI RAWAS

Evika Dwi Puspitasari¹, Wendi Aji Saputra², Muhammad Dimas Rizqi³

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Musi Rawas

²Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Musi Rawas

³Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Musi Rawas

Email: evikalinggau0912@gmail.com

ABSTRACT

This study is purposed to seek in-depth understanding of the role of sub-district head leadership in improving the performance of employees at the Sumber Harta Sub-district Office in Musi Rawas Regency. This study uses a qualitative research method with a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and the types of data sources used include primary and secondary data. The data analysis techniques employed by the researcher include data collection, data reduction, data display, and drawing conclusion. Based on the research results, it was found that the leadership role of the district head in improving the performance of employees at the Sumber Harta District Office in Musi Rawas District was effective. The results obtained based on sub-indicators show that as a head figure, the leader fulfills his role by being present on time at every formal and informal event; as a leader, he can motivate and influence employees; as a liaison, he communicates information and policies; as a monitor, he evaluates performance; as a disseminator, he can spread information; as a spokesperson, clearly conveying information; as a disturbance handler, coordinating issues with employees and village heads/mayors; as a resource allocator, distributing resources according to employee needs; and as a negotiator, conducting negotiations effectively. Regarding the challenges faced by employees, leaders need to implement continuous monitoring of employee performance.

Keywords: *Role, Sub-district Head Leadership, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta jenis sumber data yang digunakan menggunakan data primer dan data skunder. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu meliputi pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan menarik kesimpulan (*conclusion draing verification*). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas adalah baik. Hasil yang didapatkan berdasarkan sub indikator sebagai figur kepala (*head figure*) pemimpin menjalankan perannya hadir tepat waktu dalam setiap acara

formal dan non formal; sebagai pemimpin (*leader*) dapat memotivasi dan mempengaruhi pegawai; penghubung (*liaison*) mengkomunikasikan informasi dan kebijakan; pencatat (*monitor*) melakukan penilaian sesuai dengan kinerjanya; penyebar (*disseminator*) dapat menyebarkan informasi; juru bicara (*spokesperson*) dapat menyampaikan informasi dengan jelas; peran menangani gangguan (*disturbance handler*) dapat mengkoordinasikan masalah dengan pegawai maupun kepala desa/lurah; pembagi sumber daya (*resource allocator*) dapat membagi sumber daya sesuai kebutuhan pegawai; peran selaku perunding (*negotiator*) dapat melakukan perundingan dengan baik. Terkait kendala yang dialami pegawai, pemimpin perlu adanya monitoring berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Peran, Kepemimpinan Camat, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas, kemampuan, dan kerja sama yang baik. Karena memberikan arah dan visi yang jelas kepada anggota tim, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi (Laksono, 2024:1). Dengan demikian, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki tanggung jawab yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja secara profesional agar mereka pada akhirnya dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Pemimpin, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian adalah elemen penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain dan kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang baik harus menjadi seseorang yang ingin diikuti orang lain karena kemauan bukan karena paksaan. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap, penampilan dan etika kerja sesuai tugas dan tanggung jawab sebagai pimpinan.

Kinerja yang masih rendah dan dibawaah standar dapat menimbulkan efek kurang baik dalam pencapaian target kerja yang kurang optimal pada organisasi. Beberapa penyebab tidak efektifnya organisasi adalah karena adanya peran pemimpin yang kurang berperan dalam memotivasi pegawai atau bawahannya sehingga efektifitas kinerjanya terus menurun, kurangnya disiplin pegawai, kepemimpinan yang lemah, lemahnya pemahaman akan tupoksi, kurangnya pengawasan, kurangnya keahlian dalam penggunaan teknologi.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dapat mempengaruhi nilai prestasi kinerja menjadi baik. Selain itu pemimpin juga dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing memotivasi, dan mengkoordinasikan melalui penyerahan wewenang yang dilakukan organisasi, dengan tujuan agar para pegawai dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan organisasi. Dengan kinerja yang baik maka secara tidak langsung pemimpin dapat mempengaruhi pegawai sehingga terciptalah kerja sama, menumbuhkan kepercayaan dan kepuasan kerja, suasana kerja yang kondusif dan terciptalah tujuan suatu organisasi.

Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung untuk menciptakan kerja sama, kepercayaan, dan kepuasan kerja, suasana kerja yang kondusif, dan tujuan organisasi. Pemimpin yang dapat mengarahkan dan membimbing karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022, pengelolaan kinerja pegawai dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi melalui: (a) peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai (b) penguatan peran Pimpinan; dan (c) penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antara-Pegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang penulis teliti bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas belum efektif dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang masih tergolong lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, karena berdasarkan hasil yang diamati bahwa pemimpin masih belum dapat optimal dalam memperhatikan pegawai.

Menurut studi sebelumnya yang dikerjakan oleh Ibrahim, (2020) yang berjudul “Fungsi Pemimpin, Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” di mana isu yang dihadapi berkaitan dengan sumber daya manusia, rasa tanggung jawab sebagai pegawai serta fasilitas yang mendukung.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baikhaqi, (2024) yang meneliti dengan judul “Peran Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan” dimana permasalahan terkait kepemimpinan camat terhadap bawahan diantaranya kemampuan memotivasi yang tergolong masih kurang optimal, kemampuan komunikasi camat kepada pegawai masih belum maksimal, terkait kinerja pegawai diantaranya kompetensi pegawai yang masih tergolong kurang merata dari aspek pendidikan, ketepatan waktu penyelesaian kerja yang kurang baik.

Berdasarkan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Afrida (2022) dengan judul “Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat” terdapat permasalahan terkait dengan rendahnya kesadaran pegawai terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat disiplin pegawai, dimana kehadiran mereka masih kurang optimal sesuai dengan jadwal kerja. Para pegawai tampak kurang termotivasi untuk bekerja, ada yang datang terlambat, dan mereka juga sering melakukan tugas yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat kaitan yang signifikan antara penelitian pertama dan penelitian ketiga yang menunjukkan bahwa kurangnya motivasi, kemampuan berkomunikasi, tingkat disiplin pegawai, sumber daya manusia, serta fasilitas dan infrastruktur. Dilihat dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan, di mana fokus dari penelitian ini ingin mengkaji bagaimana peran kepemimpinan camat dalam mendorong pegawai supaya dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan studi dengan judul: “Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas”.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran

Peran adalah tanggung jawab yang dilakukan oleh individu sesuai dengan posisi dan tugas yang seharusnya dijalankan. Biasanya, peran yang dijalankan oleh suatu organisasi atau lembaga diatur dalam ketentuan yang merupakan bagian dari organisasi tersebut. Peran mencerminkan perilaku yang diharapkan dari individu dalam konteks sosial tertentu. Fungsi adalah konsep yang kompleks dan sangat terkait dengan interaksi sosial, norma, serta ekspektasi dalam masyarakat (Ali, dkk 2024:31). Menurut Duryat (2021:14), peran terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Peran meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau status seseorang dalam masyarakat.
2. Peran adalah pemahaman mengenai tindakan yang dilakukan individu dalam masyarakat sebagai bagian dari suatu organisasi.
3. Peran dapat dipahami sebagai perilaku individu yang memiliki perspektif penting dalam struktur sosial atau tatanan masyarakat untuk menciptakan keharmonisan.

Menurut Soekanto (Musa, dkk 2022:3), peran merupakan elemen yang dinamis dari status. Ketika seseorang menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan fungsi kedudukan yang dimilikinya, maka dia telah melaksanakan peran. Peran merupakan tindakan yang dapat diharapkan dari seseorang berdasarkan kedudukan sosial yang dapat diberikan, baik secara resmi maupun tidak resmi (Bariah, dkk 2024:17). Sementara itu, Kusnanto (Ulfa, dkk 2024:41) berpendapat bahwa peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan orang lain kepada individu sesuai dengan posisinya.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi menuju tercapainya efektifitas dan kesuksesan organisasi (Damanik, 2020:54). Menjadi seorang pemimpin tentunya memberikan contoh yang baik dengan orang lain. Kemampuan dalam memotivasi anggotanya agar dapat melakukan suatu kegiatan yang terarah dan sesuai dengan tujuan yang dicapainya. Sehingga menjadi seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya demi tercapainya suatu tujuan.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut (Nurhalim, 2023:2071). Menjadi seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi/lembaga terkait dengan fungsinya sebagai perencana, mengkoordinasi, perumus kebijakan, fungsi pengawasan maupun

pengarahan. Sedangkan menurut Abijaya (2021:18) kepemimpinan adalah bagaimana mempengaruhi perbuatan atau sikap pegawainya, sehingga dapat bekerja sama secara harmonisasi berdasarkan efisiensi dan efektivitas untuk memperoleh data produktivitas kerja sesuai dengan hasil yang telah ditentukan.

Kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan agar dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah disepakati (Ahmad, 2021:12). Seorang pemimpin yang baik mampu memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikapnya untuk membangkitkan semangat tim. Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan upaya semua pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dan setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda dalam kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memotivasi para pengikut agar melaksanakan tugas dengan semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, baik bagi diri sendiri maupun organisasi (Fahmi, 2024:15). Seorang pemimpin juga harus bertanggung jawab atas pencapaian tujuan serta mengenai cara pemimpin membimbing bawahannya untuk meraih hasil yang maksimal tanpa kesulitan (Padmasari, 2023:102).

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menjadi suatu hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang akan berpengaruh dalam efektifitas organisasi. Kepemimpinan yang baik akan baik pula ketika dalam mencapai tujuan organisasi. Syahabuddin (2021:125) menyatakan fungsi kepemimpinan yaitu perencanaan, memandang ke depan, pengembangan loyalitas, pengawasan, pengambilan keputusan, dan memberi motivasi.

Menurut Sirait (2024:2), peranan kepemimpinan adalah manifestasi dari keadaan ideal yang berkaitan dengan tempat kerja, yang didukung oleh perilaku pemimpin tertentu dan memiliki peran dalam mendukung kinerja organisasi yang baik. Berbagai indikator dapat diterapkan untuk menilai seberapa efektif seseorang dalam memimpin. Sementara itu, Siagian (Mahmud, 2019:42) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan meliputi hal-hal berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah yang harus diambil demi mencapai tujuan.
2. Perwakilan dan juru bicara organisasi dalam interaksi dengan pihak luar.
3. Pimpinan yang berfungsi sebagai komunikator yang efisien.
4. Mediator yang terpercaya, khususnya dalam hubungan internal, terutama dalam menyelesaikan konflik.
5. Pimpinan yang berperan sebagai integrator yang efisien, rasional, objektif, dan tidak memihak.

Tujuan Kepemimpinan

Menurut Seferti, (2022:13532) tujuan kepemimpinan ada 5 yaitu sebagai berikut:

1. Membantu menciptakan suasana sosial yang positif. Tujuan kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah untuk mendukung pembentukan suasana sosial yang positif. Suasana sosial sendiri merupakan sebuah konsep abstrak dalam konteks organisasi.
2. Membantu kelompok dalam menetapkan aturan-aturan kerja. Tugas kepemimpinan adalah membantu dalam penetapan aturan-aturan kerja yang harus diikuti oleh semua anggotanya. Aturan kerja merupakan langkah-langkah yang dilakukan secara berurutan agar setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat berlangsung dengan baik.
3. Membantu kelompok dalam mengatur diri sendiri. Fungsi kepemimpinan juga termasuk membantu dalam mengkoordinasikan setiap anggota atau kelompok agar bisa berorganisasi dengan baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi berarti mengelola dan menyusun masing-masing bagian dalam suatu organisasi, baik dari segi orang maupun aspek lainnya, sehingga semuanya dapat berfungsi sebagai satu kesatuan.
4. Mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga akan membantu mengambil setiap keputusan bersama untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Pembuatan keputusan ini merupakan bagian kunci dalam kepemimpinan yang berperan penting, terutama ketika pemimpin melaksanakan fungsinya.
5. Memberikan kesempatan kelompok untuk dapat belajar dari pengalaman. Kepemimpinan dalam organisasi, kelompok atau perusahaan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Kesempatan merupakan waktu yang berkaitan dengan keleluasan dan peluang.

Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Suraoka, dkk (2024:69) ada berbagai jenis kepemimpinan yang dapat ditemukan ditemui yang umum meliputi:

1. Kepemimpinan Otoriter
Pemimpin mengambil keputusan tunggal tanpa konsultasi, dan anggota tim diharapkan untuk mengikuti perintah dengan tegas.
2. Kepemimpinan Demokratis
Pemimpin menggandeng anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, mempromosikan partisipasi dan kontribusi aktif.
3. Kepemimpinan Transformasional
Pemimpin menciptakan perubahan besar melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan visi yang kuat.
4. Kepemimpinan Servant
Pemimpin berfokus pada melayani dan memenuhi kebutuhan anggota tim, dengan tujuan mengembangkan mereka dan mencapai tujuan bersama.
5. Kepemimpinan Situasional
Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan tim.
6. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk mengelola kinerja tim.

Jenis kepemimpinan suatu organisasi dapat mempengaruhi meningkat atau tidaknya kinerja pegawai, pemimpin harus pintar menggunakan gaya seperti apa sehingga visi dan misi suatu organisasi dapat terlaksana dengan yang diinginkan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan

Menurut Tumoka, (2024:3) faktor pendukung kepemimpinan suatu organisasi yaitu:

1. Gaya Manajerial. Pendekatan yang digunakan manajer dalam mengelola orang dan proyek di sebuah organisasi.
2. Sistem Penghargaan. Merupakan program yang organisasi untuk pegawai sebagai imbalan atas kontribusi, prestasi dan dedikasi pegawai.
3. Iklim Kerja yang diciptakan oleh pemimpin. Iklim kerja yang kondusif dan positif. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Tumoka, (2024:2) faktor penghambat efektivitas kepemimpinan diantaranya yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kurang baik bisa mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai.
2. Komunikasi ketrampilan manajerial. Keterbatasan manajerial dapat membuat manajer kurang efektif dalam memimpin dan mengelola tim contoh komunikasi yang kurang baik, kurangnya kemampuan untuk memprediksi, tidak tegas terhadap kinerja, tidak meluangkan waktu untuk tim, terlalu menggunakan otoritas.
3. Ketidak mampuan membangun hubungan yang kuat dengan pegawai. misal pemimpin yang kurang memberikan arah yang jelas maka pegawai cenderung bingung sehingga berdampak pada penurunan kinerja.
4. Kurangnya kemampuan pemimpin dalam membangun iklim kerja yang positif. Contoh lingkungan kerja yang kurang transparan, tidak adanya untuk berkembang dapat menyebabkan loyalitas dan produktifitas karyawan.

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan sangat penting dalam suatu lembaga yang dapat membangun tim dengan baik dan mampu membangun motivasi untuk bekerja dengan lebih giat. Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi bisa dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan yaitu: 1) Merencanakan suatu perubahan, 2) Mengorganisasikan perubahan organisasi ke dalam pelaksanaannya, 3) Menggerakkan dan mengarahkan sumber daya organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan (Pertiwi, 2021:577). Peran kepemimpinan yaitu sebagai sebuah ahlak seorang sesuai dengan jabatan sebagai pemimpin diinginkan yang berjalan sesuai perilaku (Siswandi, 2021:10).

Menurut Mintzberg (Riza, dkk 2024:16) mengemukakan berbagai macam peran berdasarkan kewenangan dan status formal yang dijalankan oleh pimpinan dalam

meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi peran tersebut diantaranya peran antar manusia, peran informasional dan pengambil keputusan.

1. Peran Antar Manusia (*Interpersonal*)

Peran ini dapat berhubungan dengan jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dengan orang lain. Peran interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu:

- a. Figur Kepala. Ini adalah aktivitas yang dilakukan untuk merepresentasikan organisasi yang dipimpin dalam setiap kesempatan dan isu resmi yang muncul. Seorang pemimpin berperan penting dalam mempertahankan citra dan representasi yang positif dari organisasi di mata pihak luar.
- b. Pemimpin. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin memanfaatkan pengaruhnya untuk mengoordinasikan, mengendalikan, memotivasi, mengembangkan, dan mendorong karyawan agar kinerja meningkat demi mencapai tujuan organisasi.
- c. Penghubung. Seorang pemimpin berinteraksi dengan rekan, bawahan, dan individu lain dalam lingkungannya untuk memperoleh informasi. Pemimpin memastikan bahwa semua yang berkaitan dengan kebijakan, tindakan, atau informasi dapat tersampaikan dengan baik.

2. Peranan Informasional

Pemimpin sebagai pusat syaraf informasi suatu organisasi, pemimpin harus dapat menerima, memahami, mengidentifikasi, dan menyebarkan informasi yang relevan dan update sehingga dapat mengambil sebuah keputusan yang tepat. Ada tiga peran sumber informasi yaitu terdiri dari:

- a. Peran Selaku Pencatat (*Monitor*). Seorang pemimpin harus dapat penerima, mengidentifikasi, dan mengumpulkan informasi terhadap lingkungannya dan selalu berhubungan dengan pihak luar.
- b. Tugas Sebagai Penyebar Informasi. Seorang pemimpin perlu menyebarkan informasi di dalam organisasi, baik secara langsung maupun melalui perantara ketika tidak ada jalur resmi.
- c. Sebagai Wakil. Dalam perannya sebagai wakil, pemimpin bertugas untuk menyampaikan informasi kepada pihak luar. Pemimpin berperan sebagai representatif dan memastikan bahwa informasi yang diterima dari luar adalah tepat.

3. Pengambil Keputusan (*Peran Decisional*)

Terdapat 3 peran pemimpin yang berkaitan dengan pembuatan keputusan, meliputi:

- a. Peran Mengatasi Gangguan. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap organisasi jika menghadapi masalah atau tekanan dari situasi tertentu. Pemimpin perlu mampu mengenali, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul agar kelancaran operasional organisasi tetap terjaga.
- b. Peran Pengaturan Sumber Daya. Pemimpin harus dapat menentukan alokasi sumber daya, tenaga kerja, waktu, dan aset ke berbagai bagian dalam organisasinya. Selain itu, pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengatur

struktur organisasi dan hubungan formal yang menjamin pembagian tugas dan koordinasi berjalan dengan baik.

- c. Peran Sebagai Negosiator. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk bernegosiasi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawabnya sangat bergantung pada kemampuannya sebagai pemimpin.

Camat

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 225, camat berfungsi sebagai pemimpin dalam perangkat daerah kabupaten maupun kota. Pemimpin camat bertugas sebagai koordinator pelaksanaan pemerintahan di area kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau walikota berdasarkan usulan dari sekretaris daerah. Camat mendapatkan delegasi kewenangan pemerintahan dari bupati atau walikota untuk menangani urusan otonomi daerah. Kecamatan adalah wilayah tugas camat yang merupakan bagian dari perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 225, camat memiliki tanggung jawab untuk:

1. Melaksanakan urusan pemerintahan umum.
2. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
3. Mengkoordinasikan upaya untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban umum
4. Mengatur pelaksanaan dan pengawasan Peraturan Daerah serta Peraturan Kepala Daerah.
5. Mengelola pemeliharaan infrastruktur dan fasilitas pelayanan umum.
6. Mengatur pelaksanaan program pemerintah yang diselenggarakan oleh Organisasi Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan.
7. Membina dan mengawasi pelaksanaan kegiatan di Desa maupun kelurahan.
8. Menjalankan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab daerah kabupaten/kota yang tidak ditangani oleh unit kerja Organisasi Perangkat Daerah di kecamatan.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Camat berperan sebagai pemimpin dalam struktur pemerintahan daerah kabupaten atau kota, di mana Camat memiliki tanggung jawab untuk memotivasi dan mempengaruhi stafnya agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja itu sendiri (Suciati, 2022:166). Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang

diraih oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang sudah ditetapkan untuknya (Hatidah, 2023:182).

Menurut Syamsir (2022:5), pegawai adalah individu yang bekerja untuk suatu lembaga tertentu, baik itu instansi pemerintah maupun di organisasi swasta. Sementara itu, menurut kamus Bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang mendapatkan gaji selama menjalani pekerjaan di suatu instansi (kantor atau perusahaan). Pegawai terdiri dari sumber daya manusia baik fisik maupun mental, yang selalu diperlukan dan menjadi aset utama bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Sipakoly, 2024:124). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, pegawai negeri diartikan sebagai setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, diangkat oleh pejabat berwenang dan diberikan tanggung jawab dalam suatu jabatan negeri, atau diberi tugas negara lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Yohanis, (2024:134) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh organisasi atas berhasilnya suatu pekerjaan pegawainya. Kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai (Soelistya 2022:189).

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam menilai kinerja pegawai di suatu organisasi. Indikator tersebut sangat bermanfaat bagi suatu organisasi untuk menilai kinerja masing-masing pegawainya. Menurut Kasmir (Yohanis, 2024:135) ada beberapa yang menjadi indikator penting dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja adalah sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas dengan baik, sehingga mencapai standar yang tinggi, tepat waktu, teliti, dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang memiliki tanggung jawab besar atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Indikator untuk menentukan kualitas kerja meliputi:
 - a. Potensi diri, yang mencakup kemampuan dan kekuatan, baik yang sudah berhasil dicapai maupun yang masih dalam proses.
 - b. Hasil kerja maksimal, di mana pegawai perlu menghasilkan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas hasil kerja, serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
 - c. Proses kerja, yang merupakan langkah krusial di mana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi.
2. Kuantitas kerja, seberapa lama durasi yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atas dasar kecakapannya dalam bekerja.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, meliputi tingkat absensi pegawai dan waktu kerja yang efektif.
4. Kemampuan bekerja dalam tim yang baik, merupakan ketrampilan kerja sama atau kolaborasi dengan sekelompok orang dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (Yohanis, 2024:135) mengatakan terdapat faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu diantaranya:

1. Faktor sumber daya manusia meliputi talenta dan pengetahuan.
2. Faktor kerja tim terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja maupun infrastuktur yang diberikan perusahaan/organisasi terhadap pegawainya.
3. Faktor seseorang pemimpin, semakin baik pemimpin memimpin timnya maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

Faktor situasional merupakan tekanan serta lingkungan yang berasal dari baik internal maupun eksternal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan cara deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan variabel penelitian terkait peran kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas. Menurut Sugiyono (Rukin, 2019:7), penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat post-positivisme dan digunakan untuk mengeksplorasi objek dalam situasi alami (berlawanan dengan eksperimen), dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama, yaitu Camat Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi, yang menggabungkan data dari bidang seksi kesejahteraan sosial. Analisa data dilakukan secara induktif, bersifat kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman mengenai peran kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Hubungan Antar Manusia

Hubungan antara pemimpin dengan pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta dilihat dari bagaimana pegawai dapat menjalankan kinerjanya dengan baik, apakah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kecamatan. Peran pemimpin berdasarkan peran antar manusia dapat dilihat dari ada atau tidaknya antara konsep dengan fakta yang ada dilapangan. Hubungan pemimpin dengan pegawai pada kantor Kecamatan Sumber Harta dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dengan bawahan dapat berkolaborasi sehingga pelayanan, penyelenggara pemerintahan, pengorganisasian serta kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diinginkan.

Kegiatan yang berhubungan dengan sosial kemasyarakatan yang sudah dilakukan pada tahun 2024 yaitu pengajian musu rawas tingkat kecamatan dilakukan 12 kali terdiri dari pengajian musu rawas mantab tingkat kecamatan 11 kali dan 1 kalinya kegiatan pengajian musu rawas mantab tingkat Kabupaten Musi Rawas sesuai program Bupati Musi Rawas, pembinaan guru ngaji dilakukan untuk melakukan pengecekan

guru ngaji yang aktif dan yang tidak aktif serta memberikan pembinaan guru ngaji di desa/kelurahan, pembinaan Bumdes dilakukan 6 kali karena ada beberapa Bumdes yang sudah mengalami kemajuan, sehingga pembinaan difokuskan ke desa yang belum mengalami kemajuan, pembinaan marbot dilakukan 6 kali untuk mempercepat pendataan ulang dan melakukan pembinaan tentang tugas sebagai marbot, pembinaan tokoh adat dilakukan 7 kali selain pembinaan, pengecekan daftar nama yang masih aktif juga melakukan evaluasi, pembinaan posyandu dilakukan 6 kali untuk melakukan pengecekan balita di desa/kelurahan, pembinaan Rumah Tahfiz Al-Quran dilakukan 1 kali karena Kecamatan Sumber Harta adanya 1 desa yang terjadi ketidakaktifan Rumah Tahfiz Al-Quran.

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) Peran Antar Manusia merupakan bagaimana pemimpin dapat berinteraksi dengan pegawai dalam berbagai kapasitas. Berdasarkan penelitian Ibrahim (2020) peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Mongolia Tengah Kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahan, sebagai motivator, peran antar pribadi, sebagai informasional, dan sebagai pengambilan keputusan dapat menumbuhkan kepercayaan dan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja. Meskipun dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin instansi kecamatan masih sedikit kurang optimal tetapi dari tindakan sebagai panutan dan keteladanan yang mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menarik kesimpulan sementara bahwa kegiatan yang dilakukan di bidang seksi kesejahteraan sosial kantor Kecamatan Sumber Harta sesuai dengan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 42 Tahun 2016 sesuai dengan perencanaan dari awal. Kegiatan yang dilakukan berdasarkan tingkat kemajuan sehingga kegiatan tersebut diturunkan untuk meminimalisir jika adanya penambahan kegiatan baru, tetapi tetap melakukan pengecekan berkelanjutan.

Peran Figur Kepala (Head Figure)

Kecamatan Sumber Harta merupakan salah satu wilayah administratif di Kabupaten Musi Rawas yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat kecamatan. Sebagai figur kepala camat memegang peran utama dalam mengarahkan, membina, dan mengawasi kinerja pegawai untuk mencapai pelayanan publik, pengorganisasian dan penyelenggaraan pemerintahan.

Menurut Mintzberg (Riza, 2024), sosok pemimpin berfungsi sebagai wakil dari organisasi dalam berbagai aktivitas yang melibatkan interaksi dengan pihak luar. Pemimpin yang mengambil peran ini bertanggung jawab untuk mempertahankan citra serta representasi positif organisasi di hadapan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2020), peran pemimpin Kepala Kantor Urusan Agama Tangse sebagai figurehead menunjukkan bahwa beliau aktif dalam melaksanakan kegiatan yang bersifat hukum dan sosial untuk meningkatkan performa pegawainya. Kepala KUA sepatutnya menjadi teladan bagi pegawainya dalam mengelola organisasi dengan penuh keseriusan. Hasil penelitian

juga menunjukkan bahwa Kepala KUA Kecamatan Tangse telah cukup baik dalam menjalankan peran kepemimpinan yang bersifat interpersonal, yang dinilai berdasarkan posisinya. Hal ini terbukti dengan kemampuan Kepala KUA Kecamatan Tangse dalam menjalankan perannya sebagai figurehead, yaitu fungsi untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan permasalahan yang muncul secara resmi.

Hasil penelitian bahwa peran pemimpin camat Sumber Harta sebagai figur kepala sudah dilakukan, sebagai figur kepala di tingkat Kecamatan Sumber Harta pemimpin mampu menjaga citra organisasi dari mata pihak luar. Pemimpin camat sebagai figur kepala dapat profesional dalam membagi pekerjaan, pegawai tidak mengalami kesulitan dan tidak terjadi tumpang tindih suatu pekerjaan sehingga pegawai dapat menjalankan kinerjanya dengan efektif. Pemimpin menjadi teladan yang baik bagi pegawai selain itu dengan pemimpin yang disiplin sehingga pegawai dapat mencontohnya dan pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin juga menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan selalu memberikan himbauan kepada pegawai untuk tidak berkotak-kotak. Pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas dan pegawai dapat mengerti sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan.

Pemimpin selalu melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai misalnya pada bidang seksi kesejahteraan sosial selalu hadir pembagian BLT DD, Pengajian Musi Rawas Mantab, Syafari Ramadhan dan Pembinaan di tingkat kecamatan serta kelurahan dan desa, pada bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan mendukung inovasi dilapangan serta membuka ruang diskusi di desa/kelurahan agar program-program pemberdayaan dapat berjalan efektif dan tepat sasaran, pada bidang pemerintahan melakukan pengecekan segi administrasi kantor kecamatan dan desa/kelurahan dan pada subbagian umum dan kepegawaian pemimpin selain hadir dalam pelaksanaan apel mingguan, apel bulanan, rapat staf, rapat dinas Kabupaten Musi Rawas, serta rapat desa/kelurahan se-Kecamatan Sumber Harta juga melakukan pengecekan kinerja pegawai dan masyarakat juga menilai pegawai di kantor Kecamatan Sumber Harta dapat melayani masyarakat dengan cepat dan ramah.

Kesimpulan sementara bahwa sub indikator peran figur kepala (*head figure*) pemimpin camat sumber harta sudah dijalankan, pemimpin dapat menjaga citra organisasi dengan menjadi teladan bagi pegawai dengan disiplin, selalu hadir memberikan arahan yang jelas dalam acara formal maupun non formal, sehingga selaku figur kepala pemimpin camat dapat menjadi mencontoh pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta.

Pemimpin (Leader)

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya adanya peran aktif pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi pegawai sehingga kinerja dapat berjalan secara efektif. Pemimpin melakukan komunikasi terbuka yang dilakukan rutin setiap bulan sehingga masalah dan kendala dapat dicari jalan keluar. Pemimpin dalam melakukan pengambilan suatu keputusan melibatkan pegawai yang lain. Peran pemimpin aktif dapat dilihat dari kegiatan kantor yang sudah

berjalan seperti kegiatan Pengajian Mura Mantab Tingkat Kecamatan, Safari Rhamadan dan Musrenbang Tingkat Kecamatan sudah berjalan dengan efektif.

Pemimpin dapat membagi beban kerja dengan adil sehingga kinerja dapat berjalan dengan efektif. Pemimpin selalu memberikan motivasi sehingga pegawai dapat kompak dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kegiatan yang harus dilakukan dapat berjalan dengan baik perihal kegiatan kecamatan, pelayanan publik maupun pengorganisasian. Pemimpin selalu melakukan pengecekan baik dari kinerja maupun kedisiplinan pegawai keaktifan pemimpin pegawai dapat termotifasi.

Mintzberg (Riza, 2024) menyatakan bahwa sebagai pemimpin tentunya bertanggung jawab dalam memastikan anggota organisasi, agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, dkk (2022) yang melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Aceh” dimana permasalahan yang dihadapi yaitu pada Pemimpin (*Leader*) berupa motivasi, hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi secara berlebihan yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga pegawai yang berada di Badan Kepegawaian Aceh merasa tertekan terhadap sikap pemimpin.

Kesimpulan sementara bahwa sub indikator peran pemimpin (*leader*) sudah dijalankan dengan memotivasi dan mempengaruhi pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta melalui pendekatan interen dan rapat staf, pemimpin juga memastikan pegawai dapat bekerja dengan adil dan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Penghubung (Liaison)

Camat sebagai pemimpin di tingkat Kecamatan Sumber Harta memiliki fungsi salah satunya yaitu sebagai peran penghubung antara pemerintah daerah Kabupaten Musi Rawas dengan pegawai di lingkungan Kecamatan Sumber Harta. peran ini tidak hanya menyampaikan informasi atau intruksi dari Kabupaten Musi Rawas namun juga mencakup kemampuan membangun komunikasi yang efektif kepada para pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta. Sebagai peran penghubung pemimpin camat bertanggung jawab menyampaikan kebijakan, arahan dan program kerja dari pimpinan daerah Kabupaten Musi Rawas dengan pegawai Kantor Kecamatan Sumber Harta.

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) menyatakan bahwa sebagai penghubung, pemimpin bertugas dalam menghubungkan individu di semua tingkatan manajemen dalam organisasi. Pemimpin yang memastikan semua hal yang berkaitan dengan kebijakan, tindakan, atau informasi dapat terkomunikasikan secara menyeluruh. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, (2022) yang melakukan penelitian dengan judul “Peran Manajer Dalam Pengembangan Wisata Kuliner Halal di Rumah Makan Bebek Rizky Bangkalan” dimana hasil penelitian bahwa Manajer Rumah Makan Bebek Rizky dalam pengembangan wisata kuliner halal berperan optimal dalam sembilan peran teori Mintzberg yaitu *peran Figurehead, Leader, Liaison, Monitor, Disseminator, Spokesperson, Disturbance handler, resource Allocator, dan Negotiator*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwasanya pemimpin dapat mengkomunikasikan informasi dan kebijakan dari pemerintah Kabupaten Musi Rawas secara jelas dan memastikan dapat dimengerti pegawai, komunikasi yang dilakukan

melalui whatsapp group, menyampaikan secara langsung dan melalui forum rapat staf. Pemimpin camat sebagai peran penghubung biasanya mengkoordinasikan kebijakan dan informasi dari pemerintah Kabupaten Musi Rawas ke para pegawai kecamatan yang membidangnya yang akan ditindak lanjuti ke bidangnya. Dalam konteks peran penghubung dapat menghubungkan kebijakan pemerintah kabupaten Musi Rawas sehingga program, visi dan misi dapat tercapai dan pegawai dapat menjalankan kinerjanya sesuai dengan tugas dan fungsinya Contohnya peran penghubung pemimpin menghubungkan bidang seksi kesejahteraan sosial ke Bagian Kesra Setda Kabupaten Musi Rawas, bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan dengan Dinas PMD Kabupaten Musi Rawas, Bidang Umum dan Kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kabupaten Musi Rawas. Dengan peran pemimpin camat sebagai peran penghubung kinerja pegawai dapat optimal dan kebijakan dapat tersampaikan kepada masyarakat salah satu contohnya pendataan Nguru Ngaji dapat terdata dengan efektif.

Kesimpulan sementara bahwa sub indikator sebagai peran penghubung pemimpin camat telah dilaksanakan, pemimpin camat sebagai penghubung mengkomunikasikan informasi dan kebijakan dari pemerintah Kabupaten Musi Rawas dengan jelas dan memastikan pegawai dapat mengerti sehingga dapat ditindaklanjuti oleh pegawai yang membidangnya. Sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dan tujuan, visi dan misi kantor Kecamatan dapat tercapai sesuai tujuan organisasi.

Peran Informasional

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) peran informasional adalah peran dari pemimpin merupakan pusat organisasi dalam mengatur dan bertanggung jawab terhadap informasi yang terupdate, menjadi penyebar informasi kepada seluruh pegawai organisasi, dan berperan selaku juru bicara sehingga informasi dapat dimengerti para pegawai.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ibrahim (2020), peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mongolia Tengah, Kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan hasil yang cukup positif. Ini terlihat dari upaya camat dalam menjalankan perannya yang bertujuan mempengaruhi bawahan, sebagai penggerak semangat, berperan dalam hubungan antar pribadi, memberikan informasi, serta dalam proses pengambilan keputusan. Semua ini dapat membangun kepercayaan diri dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Meskipun pelaksanaan perannya sebagai pemimpin di instansi kecamatan belum sepenuhnya optimal, namun tindakan sebagai contoh dan panutan yang dilakukan camat dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa peran pemimpin selaku peran informasional pegawai merasa dapat terbantu untuk mendapatkan informasi dari pemimpin camat terkait informasi yang didapat dari kebijakan pemerintah Kabupaten Musi Rawas, penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kecamatan Sumber Harta maupun di tingkat desa/kelurahan. Selain itu peneliti menemukan bahwa peran pemimpin camat selaku peran informasional pemimpin dapat menyampaikan informasi, arahan, dan kebijakan

dengan jelas dan pemimpin memastikan informasi dapat dipahami oleh pegawai, penyampaian informasi dilakukan melalui media elektronik menggunakan whatsapp group, secara langsung, disaat apel dan forum rapat.

Peran Selaku Pencatat (Monitor)

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) peran selaku pencatat (*monitor*) seorang pemimpin harus dapat penerima, mengidentifikasi, dan mengumpulkan informasi terhadap lingkungannya dan selalu berhubungan dengan pihak luar. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hapsari, dkk (2023) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur” hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kurang disiplin di kalangan Perangkat Desa disebabkan oleh pengawasan yang lemah dan kurangnya regulasi yang diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya camat sebagai pemimpin wilayah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mencatat segala bentuk aktivitas pegawai sebagai bagian dari fungsi manajerial. Dalam konteks peningkatan kinerja, peran pencatat tidak hanya bersifat administrasi, namun juga dalam hal pengambilan keputusan. Sebagai peran pencatat pemimpin dapat melakukan pencatatan (*monitor*) kedisiplinan dilakukan menggunakan Fingier Print ditarik menggunakan <http://siap.musirawaskab.go.id>, kegiatan sehari-hari dilaporkan menggunakan aplikasi E-RK, dan kinerja pegawai setiap bulan dinilai menggunakan E-Kinerja dan dinilai setiap bulan setiap tanggal 5 serta akhir tahun sebagai penilaian akhir/final.

Pemimpin melakukan penilaian berdasarkan keaktifan pegawai dalam setiap kegiatan, misanya pada bidang pemerintahan yang melakukan administrasi pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintahan, di bidang pemberdayaan masyarakat desa mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan program-program desa/kelurahan, bidang pelayanan umum sesuai dengan pelayanan publik, bagian perencanaan berhubungan kegiatan administrasi keuangan, bagian umum dan kepegawaian berhubungan dengan tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai, pemimpin selalu melakukan pencatatan dan monitoring kinerja pegawai sehingga pegawai dapat melayani masyarakat dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sementara bahwasanya sub indikator peran selaku pencatatan (*monitor*) sudah dilakukan, pemimpin selaku pencatat (*monitoring*) melakukan penilaian menggunakan aplikasi E-Kinerja sesuai dengan kinerja bidangnya masing-masing. Sehingga pelayanan dan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan, administrasi keuangan, kedisiplinan dan kinerja pegawai dapat terlaksana dengan optimal.

Peran Selaku Penyebar (Disseminator)

Selaku penyebar pemimpin dapat menyebarkan informasi dan kebijakan kepada pegawai sehingga tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dapat berjalan dengan efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tugas pokok kecamatan mencakup peningkatan koordinasi pemerintahan, ketertiban umum, pelayanan publik dan

pemberdayaan masyarakat di desa/kelurahan. Sebagai pemimpin wilayah administratif, camat memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi manajerial, koordinatif dan pembinaan kepada seluruh pegawai di lingkungan kantor kecamatan.

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) menyatakan bahwa sebagai penyebar, pemimpin bertugas dalam menyampaikan informasi yang diperoleh melalui hubungan pribadi atau pengumpulan informasi kepada anggota atauarganya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri, dkk (2024) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai memakai teori Henry Mintzberg sudah cukup baik seperti peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, memotivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu peran informational dilakukan terbuka dengan mendengarkan pendapat para pegawai, selanjutnya peran decision making yang dilakukan dengan melibatkan pegawai sebelum mengambil kebijakan.

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukan bahwa pemimpin dapat menyampaikan informasi dengan jelas, mudah dipahami dan biasanya pemimpin mendapatkan informasi dari Dinas/Badan di Kabupaten Musi Rawas. Dapat menyampaikan visi dan misi Kabupaten yaitu Musi Rawas Mantab. Pemimpin dapat menyebarkan informasi yang didapat secara akurat, baik berupa aturan baru maupun target yang harus dicapai dan memberi motivasi secara berkelanjutan. Pemimpin dapat menyampaikan informasi kepada pegawai dan memastikan informasi dapat dimengerti dan dapat ditindaklanjuti pegawai, contohnya bidang seksi kesejahteraan sosial informasi tentang kegiatan bidang sosial misal permintaan data marbot, guru ngaji dan toko adat, bidang pelayanan umum perihal pemutusan jaringan siak yang akan di alihkan ke Disdukcapil Kabupaten Musi Rawas, informasi yang didapat pemimpin biasanya dikirim melalui whatsapp group, secara langsung dan melalui rapat.

Hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan sementara bahwa peran camat selaku penyebar telah dilaksanakan, pemimpin camat dapat menyebarkan informasi, kebijakan, visi dan misi kepada pegawai dan memastikan pegawai dapat mengerti dan dapat menindaklanjutinya. Pemimpin camat menyebarkan informasi melalui whatsapp group, secara langsung dan dengan rapat.

Juru Bicara (Spokesperson)

Dalam stuktur pemerintahan Kecamatan Sumber Harta, pemimpin camat tidak hanya berperan sebagai pimpinan administratif, tetapi juga sebagai juru bicara yang menjembatani komunikasi antara pemerintahan Kabupaten Musi Rawas dengan pegawainya dan masyarakat dapat menerima dampak dari peran pemimpin selaku juru bicara.

Berdasarkan Mintzberg (Riza, 2024) bahwa sebagai juru bicara, pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab dalam memberikan keterangan atau menjelaskan aspek-aspek organisasi kepada pihak luar. Pemimpin berperan sebagai wakil organisasi dan memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada pihak eksternal akurat dan menggambarkan organisasi dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyani, dkk (2022) yang berjudul “Peran Kepala Desa Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa di Desa Nyangkowek Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi” hasil analisis data bahwa peran kepemimpinan Desa Nyangkowek masih kurang baik mulai dari penyebaran informasi yang tidak merata dan hanya mengandalkan dari mulut ke mulut.

Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan bahwasanya pemimpin mampu menyampaikan informasi dan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Musi Rawas dengan jelas dan mudah dipahami kepada pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, pemimpin biasanya sebagai juru bicara menyampaikan informasi secara langsung, saat apel, dan rapat dan informasi didapat dari pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Pemimpin dapat menyampaikan informasi secara akurat dan tepat waktu dan serta kebutuhan dapat tersampaikan ke tingkat kabupaten. Terjadi koordinasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab dapat dimengerti pegawai dan dapat dilaksanakan dengan baik. Sebagai juru bicara pemimpin menyampaikan informasi dan kebijakan dengan nada yang halus tetapi mudah dimengerti. Keberhasilan pemimpin selaku juru bicara dalam menjalankan fungsinya berdampak pada produktivitas dan kualitas pegawai, sehingga kualitas pelayanan, penyelenggaraan pemerintahan dan pengorganisasian serta pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan dapat berjalan dengan efektif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sementara bahwa sub indikator selaku juru bicara sudah dilakukan, pemimpin mampu menyampaikan informasi dan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Musi Rawas dengan jelas dan mudah dipahami kepada pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, pemimpin biasanya sebagai juru bicara menyampaikan informasi dari pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

Pengambilan Keputusan (Peran Decisional)

Berdasarkan Mintzberg (Riza, 2024) tentang pengambilan keputusan pemimpin dalam mengatur organisasi perlu melibatkan pegawai dalam pengambilan suatu keputusan sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian Baikhaqi, dkk (2024) yang berjudul peran kepemimpinan pada kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan, camat Paringin Selatan mampu mengambil keputusan secara mandiri dengan baik tanpa intervensi atau pengaruh dari orang lain dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, keputusan yang sering diambil berupa surat perintah pelaksanaan tugas atau surat keputusan untuk kegiatan di desa seperti penyelenggaraan program pertanian, penyaluran bantuan ataupun pembinaan teknis ke desa-desa.

Berdasarkan penelitian dilapangan pemimpin camat dalam mengambil suatu keputusan berdasarkan peraturan pemerintah Kabupaten Musi Rawas, proses pengambilan keputusan melibatkan pihak-pihak terkait yang memiliki kepentingan bersama seperti pegawai kecamatan, instansi kecamatan yang membidangi, lurah/kepala desa, tokoh masyarakat.

Peran Menangani Gangguan (Disturbance Handler)

Kantor Kecamatan Sumber Harta memiliki struktur yang mencakup camat, sekretaris camat, kepala seksi pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan, kepala seksi ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat, kepala seksi kesejahteraan sosial, kepala seksi pemerintahan, dan kepala seksi pelayanan umum, serta subbagian umum dan kepegawaian, dan subbagian perencanaan keuangan dan aset. Sebagai bagian dari instansi pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat, pemimpin di sini diharapkan dapat menangani berbagai gangguan yang mungkin muncul baik di dalam kantor kecamatan Sumber Harta maupun yang berkaitan dengan masyarakat luar.

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) peran mengatasi gangguan seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap organisasi jika menghadapi masalah atau tekanan dari situasi tertentu. Pemimpin perlu mampu mengenali, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul agar kelancaran operasional organisasi tetap terjaga.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan rekan-rekannya (2024) dengan judul "Analisis Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat," hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai memakai teori Henry Mintzberg sudah cukup baik seperti *peran interpersonal* dengan memberikan pengarahan, memotivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu *peran informational* dilakukan terbuka dengan mendengarkan pendapat para pegawai, selanjutnya peran decision making yang dilakukan dengan melibatkan pegawai sebelum mengambil kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya pemimpin dalam menangani gangguan yang dapat menghambat suatu kinerja pegawai, baik gangguan dari dalam maupun dari luar yang mengakibatkan kinerja pegawai dapat terganggu. Pemimpin dapat mengidentifikasi gangguan yang terjadi sehingga dapat segera mencari jalan keluar. Adanya pegawai yang tidak disiplin sehingga pemimpin melakukan tindakan yaitu melakukan teguran pertama, melakukan rapat membahas pegawai tersebut dan mengambil suatu tindakan.

Selain adanya staf yang tidak disiplin pemimpin dalam menangani gangguan adanya masalah perihal keterlambatan informasi penerimaan THR untuk tenaga non ASN pada tahun 2024, Pemimpin dapat menangani gangguan dengan melakukan koordinasi dengan BAZNAS sehingga tenaga non ASN bisa mendapatkannya bantuan dari BAZNAS pemimpin selalu mencari jalan keluar setiap permasalahan.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwasanya dapat disimpulkan sementara bahwa pemimpin dapat menangani gangguan sudah dilakukan, melalui koordinasi bidang yang membidangi, melalui rapat, dan melakukan koordinasi dengan pihak terkait, pemimpin selalu mencari jalan keluar di setiap masalah dan mencari solusi yang terbaik.

Peran Pembagi Sumber Daya (Resource Allocator)

Menurut Mintzberg (Riza, 2024) menyatakan bahwa peran ini menekankan tanggung jawab untuk menentukan alokasi sumber daya, termasuk tenaga kerja, waktu, dan aset organisasi. Pengaturan yang efisien dari sumber daya ini, terutama waktu yaitu penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri, dkk (2024) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai memakai teori Henry Mintzberg sudah cukup baik seperti peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, memotivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu peran informational dilakukan terbuka dengan mendengarkan pendapat para pegawai, selanjutnya peran decision making yang dilakukan dengan melibatkan pegawai sebelum mengambil kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasannya pemimpin dapat membagi sumber daya yang ada baik sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia dengan melihat kebutuhan serta keperluan sehingga pegawai dapat terbantu dengan adanya peran pemimpin camat Sumber Harta. pemimpin dapat memanfaatkan anggaran yang ada untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang ada sehingga pegawai dapat terbantu dengan kebutuhan yang ada dan pekerjaan dapat lebih optimal. Selain itu adanya perolongan staf yang hampir semua dilakukan perolongan dengan bidang yang lain dengan tujuan agar pegawai tidak hanya mengetahui pekerjaan satu bidang saja tetapi dapat mengetahui bidang yang lainnya.

Dengan adanya perolongan staf ada dampak negatif dan positif. Dampak negatifnya yaitu dengan adanya perolongan staf adanya staf yang tidak memahami bidang tersebut sehingga perlu mendapat dukungan intensif dari pimpinan dan dampak positifnya yaitu adanya pengetahuan baru sehingga pegawai dapat mengerti pengetahuan bidang lainnya. Dalam pembagian sarana dan prasarana pemimpin dapat selektif dalam membaginya adanya pembagian komputer pada bidang pelayanan umum dengan kapasitas baik, pembagian printer pada bidang pemerintahan, pada bidang seksi kesejahteraan sosial adanya pembagian printer, dan pembagian sarana dan prasarana. Dalam melakukan pengadaan barang dan jasa pemimpin selaku pembagi sumber daya selalu koordinasi dengan kasubbag perencanaan keuangan dan aset dan pengelola barang milik daerah pemimpin dapat membagi sumber dengan selektif.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sementara bahwa sub indikator peran pemimpin camat dalam membagi sumber daya sudah dilakukan, dimana pemimpin camat dapat membagi sarana dan prasarana serta sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pegawai serta mempertimbangkan manfaat dikemudian hari.

Peran Selaku Perunding (Negotiator)

Mintzberg (Riza, 2024) menyatakan bahwa dalam kapasitasnya sebagai negosiator, seorang pemimpin harus melakukan interaksi dan bernegosiasi dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi. Untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan negosiasi yang mumpuni. Berdasarkan studi sebelumnya yang dilakukan

oleh Safitri, dkk (2024) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai memakai teori Henry Mintzberg sudah cukup baik seperti peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, memotivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu peran informational dilakukan terbuka dengan mendengarkan pendapat para pegawai, selanjutnya peran decision making yang dilakukan dengan melibatkan pegawai sebelum mengambil kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya pemimpin mampu membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul perihal penyelesaian PBB-P2 Kecamatan Sumber Harta. Dengan adanya perundingan pemimpin dengan pegawai, lurah dan kepala desa pembayaran PBB-P2 sudah dapat terbayarkan 100% pemimpin melakukan perundingan dengan pegawai dengan membuat jadwal jemput bola ke desa/kelurahan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sementara bahwasannya sub indikator peran pemimpin camat dalam melakukan perundingan sudah dilakukan, pemimpin melakukan negosiasi perihal percepatan pembayaran PBB-P2 dengan pegawai untuk membentuk jadwal jemput bola pada saat rapat staf dan melakukan perundingan dengan kepala desa/lurah pada saat rapat lintas sektoral. Dengan adanya perundingan PBB-P2 dapat terbayarkan 100%.

KESIMPULAN

Berdasarkan peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Sumber Harta adalah baik, hasil yang didapatkan berdasarkan sub indikator sebagai figur kepala (*head figure*) pemimpin menjalankan perannya hadir tepat waktu dalam setiap acara formal maupun non formal. Sebagai pemimpin (*leader*) sudah dijalankan pemimpin dapat memotivasi dan mempengaruhi pegawai melalui pendekatan interen dan rapat staf. Selaku penghubung (*liaison*) sudah dilaksanakan pemimpin dapat mengkomunikasikan informasi dan kebijakan pemerintah Kabupaten Musi Rawas dengan jelas dan memastikan pegawai dapat mengerti dan menindaklanjuti.

Peran selaku pencatat (*monitor*) telah dilakukan berdasarkan penilaian kinerja pegawai sesuai kinerja bidangnya masing-masing. Peran selaku penyebar (*disseminator*) telah dilaksanakan dapat menyebarkan informasi, kebijakan, visi dan misi kepada pegawai sehingga dapat ditindaklanjuti. Peran selaku juru bicara (*spokesperson*) telah dilaksanakan pemimpin mampu menyampaikan informasi dan kebijakan dengan jelas dan mudah dipahami. Peran menangani gangguan (*disturbance handler*) sudah dilakukan melalui koordinasi bidang yang membidangi, melalui rapat, dan melakukan koordinasi dengan pihak terkait. Peran pembagi sumber daya (*resource allocator*) sudah dilakukan pemimpin camat dapat membagi sumber daya baik sarana dan prasarana serta sumber daya manusia sesuai kebutuhan pegawai. Peran selaku perunding (*negotiator*) telah dilakukan pemimpin telah melakukan perundingan dengan pegawai dan kepala desa/lurah.

Faktor yang mendukung peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dukungan dari pegawai serta sarana dan prasarana sedangkan faktor penghambat peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah karakteristik pegawai yang berbeda-beda serta kurangnya sumber daya manusia pada kantor Kecamatan Sumber Harta Kabupaten Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, S., Wildanu, E., Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17-26.
- Afrida, W., Husna, C., A. (2022). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(1), 8-16.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z. Ansari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 11-22.
- Ali, A., Rosniati, R., Rachmawati, D.S., Sukmawati, A.S., Azizah, L.N., Johara, J., Widiarta, M.B.O., Fauzia, W., Widyaningstyas, N.H., Wicaksono, H. (2024). *Buku Ajar Keperawatan Matra*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aparatur Sipil Negara
- Awaluddin, Z. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, *Jurnal Sains Riser (JSR)*, 10(2), 94-104
- Baikhaqi, M., Setiawan, I., Febriadi, H. (2024). Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(3), 795-802.
- Bariah, S., Ambarwati, N., F., Aslindah, A., Wijayanti, E., D., Triyana, N., Aryanti, N., Surhayatun. (2024). *Buku Ajar Strategi Pembelajaran*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Seruni Administrasi Pendidikan*. 9(1). 51-55.
- Duryat, M., Abdurohim, S., Permana, A., (2021). *Mengasah Jiwa Kepemimpinan*. Jawa Barat: Penerbit Adab CV. Adanu Abimata.
- Fahmi, I., Syafwandi., Yulasmi. (2024). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Institusi*. Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.
- Hapsari, R., P., Darma, I., G., M., Ariyanto. (2023). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III

- Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(2). 453-460.
- Hatidah, Indriansyah, A., (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179-189.
- Ibrahim, A., H., Pora, R., Pora, A. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Government Of Archipelago*, 1(1), 25-33.
- Laksono, R., D., Fanasim, Hadikusumo, R., A., Ainun, N., A., Kamaluddin, Cholid, N., Utama, F., Y., Kutoyo, M., S., Mohzana., Andaria, A., C. (2024). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Dan Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39-47.
- Musa, M., Firmansyah, F., (2024). *Pendidikan Parenting Islam*. Jawa Barat: PT. Adab Indonesia Grup.
- Nurhalim, Saputra, M.Z.A., Ningsih, N.S., Amirullah, Musli, Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070-2076.
- Padmasari, N., Makkiyah., Isa, M. (2023). Kepemimpinan Tim (Team Leadership). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan*, 3(2), 101-119.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai
- Pertiwi, N., Atmaja, H.E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 576-581.
- Putra, F., A. (2022). Peran Manajer Dalam Pengembangan Wisata Kuliner Halal Di Rumah Makan Bebek Rizky Bangkalan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 403-412.
- Putri, R., A., Ibrahim, A., Purnama. (2022). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Aceh. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1(3), 255-259.
- Riyani, E., D., Priyanti, E., Purnamasari, H. (2022). Peran Kepala Desa Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa di Desa Nyangkowek Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Wahana Pendidikan*, 8(9), 134-143.
- Riza, M., F., Putra, I., K., Arif, A., B., Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Bisnis*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.

- Safitri, D., Samdin., Hastuti., Hatani, L., Adam, L., O., Awasinombu, A., H. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 85-96.
- Seferti, L., Gistituati, N., Anisah. (2022). Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13531-13537.
- Sipakoly, S. (2024). *Komunikasi Bisnis. Sumatera Barat: Takaza Innovatix Labs.*
- Sirait, E., Hasmirati., Tawil, M.R., Salabi, A., Sulastri, t. (2024). Peran Fungsi Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Antara Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2), 1-8.
- Soelistya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Suciati, O.D., Hidayat, R., Azizah, A.N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana pendidikan*, 8(4), 165-172.
- Suiraoaka, P., Sugiharti, Sewang, Ratih, I., A., D., Anwar, Solehudin, Susilatun, H., R., Werdiningsih, R., Noor, G., P., Musin, Y. (2023). *Model Dan Gaya Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Syhabuddin, A., Agustang, A., Idkhan, A.M. (2021). Fungsi Leadership Dalam Peningkatan pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Makasar. *Jurnal Governance And Politics (JGP)*, 1(2), 118-126.
- Syamsir, Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Tumako, I., M., R., Sattu. (2024). Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 4(2), 1-8.
- Ulfa, A., F., Hatala, T., N., Septiana, N., Naulia, R., P., Yulianti, N., Rahayu, I., S., Hamdanesti, R., Nugraheni, W., T., Sartika, N., Lestari, N., E., Arini, D. (2024). *Buku Ajar Keperawatan Anak Sehat: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 225 tentang Pemerintahan Daerah.
- Yohanis, Putro, G.S., Putri, A., Arfiany, Basri, M., Slamet, S., Jannah, M., Paembonan, G., Sartika, R., A., Hikmah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.