

PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN BANJARMASIN SELATAN

Junaidy,S.Sos.,M.Ab.,M.I.Kom, Beni khmad.,S.Ap.,M.Ip
Ilmu Administrasi Publik, Fisip, Uniska, 1102088702
Ilmu Administrasi Publik, Fisip, Uniska, 1109089201
Ilmu Administrasi Publik, 19120248

ABSTRAK

Tasya Nuraisyah, 19120248. 2023 : Peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Selatan. Junaidy, Beni Akhmad

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran camat dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Banjarmasin Selatan dan untuk mengetahui hambatan apa saja yang ada dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Banjarmasin Selatan.

Metode penelitian menggunakan Deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Menggunakan teknik pengumpulan data yang melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun informan dalam wawancara ini ada 4 orang yaitu : Camat, Staff Bag. Umum & Kepegawaian, Staff Perizinan, Pengurus barang Kecamatan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Camat telah menjalankan fungsi nya sesuai teori Sondang P. Siagian yaitu peran melalui peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, motivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu peran informasional dilakukan terbuka dalam mendengarkan pendapat pegawai, selanjutnya peran pengambilan Keputusan yang dilakukan dengan melibatkan para pegawai sebelum mengambil kebijakan ,peran pengawasan Camat terhadap pegawai sudah baik di Kecamatan Banjarmasin Selatan dan untuk hambatannya dengan adanya perkembangan teknologi saat ini para Pegawai terutama yang sudah hamper pensiun perlu di tingkatkan dan juga sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Banjarmasin Selatan masih sangat di perlukan.

Kata Kunci : Peran, Camat, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Tasya Nuraisyah, 19120248. 2023: The role of the sub-district head in improving employee performance in South Banjarmasin District. Junaidy, Beni Akhmad

The aim of this research is to determine the role of the sub-district head in improving employee performance in South Banjarmasin District and to find out what obstacles exist in improving employee performance in South Banjarmasin District.

The research method uses qualitative descriptive. Data was collected using primary data and secondary data. Using data collection techniques through observation, interviews and documentation. There were 4 informants in this interview, namely: Subdistrict Head, Staff Bag. General & Personnel, Licensing Staff, District Property Manager.

The research results show that the sub-district head has carried out his function according to Sondang P. Siagian's theory, namely the role through an interpersonal role by providing direction, motivation and coaching to employees, then the informational role is carried out openly in listening to employees' opinions, then the decision-making role is carried out by involving employees. Before making a policy, the sub-district head's supervisory role over employees is already good in South Banjarmasin District and due to current technological developments, employees, especially those who are nearing retirement, need to be improved and also human resources (HR) in South Banjarmasin District are still very much needed.

Keywords: Role, sub-district head, employee performance

I PENDAHULUAN

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi

dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahaan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Selanjutnya para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Berkaitan dengan hal itu undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 12 menjelaskan bahwa “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan pelayanan publik yang profesional bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Berdasarkan peraturan tersebut agar pemerintah dan pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dibutuhkan Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kebijakan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan profesional, kompeten, sertra memiliki

integritas sehingga akan terciptanya kinerja yang baik.

Maka dari itu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan, selain itu juga kinerja pegawai yang baik akan bermuara pada lahirnya PNS yang memiliki tanggung jawab didalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai fungsinya masing-masing, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Namun pada kenyataan dilapangan menunjukan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan didalam ruang lingkup organisasi pemerintahan. Implikasi yang ditimbulkan dari kurangnya komunikasi itu membuat tidak maksimalnya kinerja pegawai didalam penyelesaian tugas.

Hal ini mengharuskan peran seorang camat dalam memperbaiki hubungan komunikasi dengan bawahan dengan cara selalu memberikan pembinaan kepada pegawai. Baik itu antara sub bagian atau antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

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 aan bekerja tidak teratur sehingga kinerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Tujuan dari pemimpin adalah mencapai tujuan organisasi sedangkan tujuan dari bawahan 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 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.

Kota Banjarmasin adalah salah satu kota yang berada di provinsi Kalimantan selatan, Indonesia, kota ini terdiri dari 5 kecamatan dan 52 kelurahan, Adapun untuk jumlah penduduknya sekitar 667,489 jiwa.

Camat Banjarmasin Selatan yang bernama Dr.s Firdaus, M.Si beliau lahir di Banjarmasin 27 Desember 1971, Sebelumnya beliau menjadi Plt pada bulan agustus tahun 2022 dan di lantik satu bulan kemudian pada bulan September tahun 2022.

Kecamatan Banjarmasin Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah di kota Banjarmasin yang berkewajiban melayani masyarakat. Dalam hal ini terdapat fenomena di kantor kecamatan Banjarmasin Selatan yaitu masih kurangnya komunikasi antara camat dengan pegawai sehingga berdampak kepada pendisiplinan dan tidak maksimalnya kinerja yang ada di kantor kecamatan Banjar Selatan. Untuk

mengetahui secara jelas tentang permasalahan diatas membutuhkan suatu penelitian yang akurat

II TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Kebijakan

Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (outocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership).

2. Peran Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2012:66) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi,

penerima dan penganalisa informasi, Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat.

3.Peran pengambilan keputusan Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

4.Peran Pengawasan Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena ranpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi peran pekerjanya.

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

Camat adalah sebagai pemimpin, memiliki tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan sesuai dengan yang diatur pada pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai berikut:

1.Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui sekretaris Daerah.

2. Bupati/Wali Kota wajib mengangkat Camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Pengangkatan Camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Yang perlu digaris bawahi bahwa pengangkatan Camat, pada penjelasan pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi keparamongprajaan. Kenyataan yang berlaku sekarang ini banyak Camat yang tidak memenuhi syarat dimaksud diatas.

3. Kinerja Pegawai

kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi. Pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Hal ini sesuai dengan pendapat musanef yang mengatakan bahwa pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta. Dari defenisi diatas bahwa ditarik kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja. menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan sebagai pelaksana pekerjaan alat-alat organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang digunkan dengan percuma terbuang sehingga pekerjaan tidak efektif.

III Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif

adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

2. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Selatan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun tempat yang akan dilakukan penelitian oleh penulis berlokasi di Kantor Kecamatan Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin, yang beralamat di Jalan. Tembus Mantuil No.19 Rt.01 Banjarmasin

selatan, Kota Banjarmasin, Kalimantan selatan.

4. Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrument pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh penelitian pada jawaban yang telah disediakan. Untuk menentukan kriteria atau kategori penilaian pendapat informan maka lebih dahulu dibuatkan skala interval.

b. Observasi

Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Dalam hal ini penulis perlu membaur dengan populasi di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang peran pemimpin yang diterapkan oleh Camat Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian ini, yaitu berupa foto-foto saat penelitian, pegawai, sarana dan prasarana dan fasilitas yang relevan dengan penelitian.

1. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam 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. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dalam Penelitian ini Analisis Datanya menggunakan model Miles dan Huberman, dengan menggunakan beberapa tahap, yaitu :

1. Mereduksi data (*Data Reduction*), Melalui tahapan reduksi data

peneliti akan merangkum, menggolongkan, mengarahkan, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil.

2. Menyajikan data (*Data Display*), Yaitu penyajian data dalam bentuk naratif, uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan ketika sekumpulan informasi atau data sudah disusun maka kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.
3. Membuat kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*), yang akan ditulis dalam bentuk laporan menggunakan tabel dan gambar, dan ketika sekumpulan informasi atau data sudah disusun maka kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.

IV Hasil dan Pembahasan

Camat sudah menjalankan fungsinya sesuai dengan teori Sondang P. Siagian Yaitu:

1. Peran Interpersonal dengan memberikan motivasi selalu mengutamakan yang Simbolan Berakhlak yang artinya Berorientasi, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan kolaborasi itu yang

selalu di tekankan Camat dalam pelayanan Untuk meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Banjarmasin Selatan, Camat juga selalu memberikan motivasi bahwa para pegawai harus berubah dalam kemampuan harus di tingkatkan, kemajuan harus menyesuaikan dan selalu memberikan motivasi moril lewat apel pagi.

2.Peran Informasional dilakukan terbuka dalam mendengarkan pendapat pegawai. Camat sering memberikan informasi lewat apel pagi setiap hari dan beliau juga bisa menginformasikan lewat perantara whatsapp berdasarkan group, beliau bisa juga memberikan informasi melalui sekertaris, Kasi-Kasi kecamatan dan lewat kasi lah menyampaikan ke para Staff nya masing-masing.

Camat selalu mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai kemudian beliau memberikan masukan tambahan artinya apabila beliau ada hambatan beliau selalu bersedia memberikan pendapat

3.Peran pengambilan keputusan yang dilakukan dengan melibatkan para pegawai sebelum mengambil kebijakan,di rapatkan baik dari Kasi dan Staff,yang mana suatu kebijakan pasti Camat ingin dari pegawai memberikan suatu saran atau usulan , beliau

menerima dan apabila itu positive bisa beliau ambil dengan jalan yang terbaik.

4.Peran Pengawasan Camat terhadap pegawai sudah baik di kecamatan Banjarmasin Selatan karena Camat memantau setiap hari dengan adanya Cctv,absensi dll.baik itu dari lisan maupun surat.Beliau juga bisa memantau langsung di jam-jam tertentu apakah diruangan-ruangan masih ada kegiatan.Jadi secara otomatis beliau bisa memantau kinerja para pegawai baik secara efesien maupun secara kompeten dalam melayani masyarakat.

HAMBATAN

Hambatan yang terjadi di kecamatan Banjarmasin selatan seperti untuk pegawai-pegawai yang hampir pensiun atau usianya lebih tua dalam memahami teknologi yang berkembang disana mungkin agak kesulitan sedikit dalam memahaminya karena harus selalu mengikuti perkembangan teknologi zaman sekarang dan juga salah satu faktor penghambat yang terjadi disini berkaitan latar belakang karakteristik dan SDM.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di kemukakan kesimpulan bahwa

1.camat telah menjalankan fungsi sesuai teori Sondang P. Siagian yaitu peran melalui

peran interpersonal dengan memberikan pengarahan, motivasi dan pembinaan kepada pegawai, lalu *Peran Informasional* dilakukan terbuka dalam mendengarkan pendapat pegawai, selanjutnya *Peran pengambilan keputusan* yang dilakukan dengan melibatkan para pegawai sebelum mengambil kebijakan, *Peran Pengawasan* Camat terhadap pegawai sudah baik di kecamatan Banjarmasin Selatan.

2. Hambatan yang terjadi di kecamatan Banjarmasin Selatan dengan adanya perkembangan teknologi saat ini untuk para pegawai terutama yang sudah hampir pensiun perlu ditingkatkan dan juga sumber daya manusia (SDM) di kecamatan Banjarmasin selatan masih sangat di perlukan.

REFERENSI

Deni Wahyu Eka Wijaya & Diah Ayu Septi Fauji, 2021, *Determinan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten nganjuk*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Maulana, Muhammad Ridhani, 2020, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin*. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

Rizky Nur Alam, 2022, *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam mengembangkan Ma Nurul MI Meranti Kecamatan Taliabu Barat*. IAIN Kendari.

Imam Saputra, 2016, *Analisis Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tampan Pekanbaru*. Universitas Islam Riau

Khairunnisa, 2020, *Peranan Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan liang anggung kota banjarbaru*. Universitas Islam Kalimantan MAB

Fakhrurazi, 2019, *Peranan kepemimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja di kecamatan Kapuas hilir kuala Kapuas*. Universitas Islam Kalimantan MAB

Mahyuni Saragi, 2022, *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Timur kota Medan*. Universitas Mean Area.

