

## STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SAMOFA KABUPATEN BIAK NUMFOR

Romi<sup>1)</sup>, Hermanu Iriawan<sup>2)</sup> dan Ismail<sup>3)</sup>

<sup>1,2)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi  
Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

<sup>3)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar

[ryanandry863@gmail.com](mailto:ryanandry863@gmail.com)<sup>1)</sup>, [hermanu.iriawan@gmail.com](mailto:hermanu.iriawan@gmail.com)<sup>2)</sup>, [ismaildjafar9@gmail.com](mailto:ismaildjafar9@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

*Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi selain alat dan uang. Karena setiap aktivitas organisasi melibatkan SDM itu sendiri. Akan tetapi kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki masing-masing SDM umumnya berbeda-beda, sehingga diperlukan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. Permasalahan yang ingin diteliti Bagaimana Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau deskriptif yang kemudian dianalisis berdasarkan teori. Hasil penelitian menunjukkan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai disana, seperti halnya membuat aturan kedisiplinan, memberikan job description yang jelas kepada seluruh pegawai terkait pekerjaannya, membangkitkan motivasi pegawai dalam bekerja, membuat laporan harian sebagai bentuk penilaian, serta memberikan rewards dan punishment terkait dengan kinerjanya.*

**Kata kunci:** Strategi; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar

organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, hasil menunjukkan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai disana, seperti halnya membuat aturan kedisiplinan, memberikan job description yang jelas kepada seluruh pegawai terkait pekerjaannya, membangkitkan motivasi

pegawai dalam bekerja, membuat laporan harian sebagai bentuk penilaian, serta memberikan rewards dan punishment terkait dengan kinerjanya.

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Bagaimana Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor?”

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Dalam pendekatan ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui dan menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami strategi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis dimaksudkan untuk memberikan

gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti yaitu tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

## **Jenis Data**

### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.

### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data sebagai data pendukung dari data primer yang diperoleh dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka dan laporan-laporan penelitian.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari orang-orang yang berpotensi dalam hal ini sekretaris Distrik Samofa dan Kasubag Kepegawaian Distrik Samofa dan mempunyai pedoman sebagai informan mengenai strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari Pegawai Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor dan data sekunder adalah data yang diperoleh Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor dan data-data pendukung lainnya yang didapatkan

melalui bahan, bacaan, bahan pustaka, serta laporan-laporan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

Untuk pengumpulan data primer dan data sekunder maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

#### Wawancara

Wawancara yaitu kegiatan tanya jawab langsung secara lisan kepada informan dengan terlebih dahulu merancang suatu pedoman wawancara yang akan dipakai sebagai panduan untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Maksud mengadakan wawancara antara lain : mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, merekonstruksikan kebutuhan-kebutuhan, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, dan memverifikasi atau merubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

#### Observasi

Observasi yaitu metode yang menitik beratkan pada pengamatan langsung di lokasi penelitian guna melihat dan mengetahui secara pasti mengenai strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai Distrik Samofa Kabupaten Baik Numfor.

#### Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah cara yang dilakukan sejak penyusunan proposal, sampai dengan hasil penelitian. Studi ini dilaksanakan dengan mengumpulkan dan mencatat hal-hal yang penting yang berkaitan dengan masalah penelitian berupa literatur, jurnal, dokumen, dan lain-lain.

#### Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah

seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam pengamatan di lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan.

Sesuai dengan jenis penelitian di atas, maka peneliti menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana untuk menganalisis data hasil penelitian. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh

Komponen-komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut:

#### Reduksi Data (Data Reduction)

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data Pengumpulan data Penyajian data Reduksi data Kesimpulan kesimpulan Penarikan /verifikasi pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.

#### Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan) dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode

yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

Kesimpulan, Penarikan atau Verifikasi (Conclusion Drawing/ Verification)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### **Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor**

##### **a. Strategi camat dalam pengambilan keputusan**

Camat Distrik Samofa dalam perannya sebagai pengambil keputusan, melibatkan sejumlah perwakilan dari pegawainya dan tokoh masyarakat di Distrik Samofa sebelum mengambil sebuah keputusan. Keterlibatan para pegawai dan tokoh masyarakat dimaksudkan agar mereka dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran positif dalam menunjang proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Distrik Samofa. Hal ini merujuk pada kebebasan berpendapat sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan tentang kebebasan mengeluarkan pendapat yang diatur dalam *undang-undang* No. 9 tahun 2008.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat kita lihat bahwa Camat dalam perannya sebagai pengambil keputusan memiliki sisi dekoratis dengan mengikutsertakan perwakilan pegawai dan tokoh masyarakat dalam proses pengambilan keputusan untuk diminta sarandanpendapatnya.

##### **b. Strategi kepemimpinan camat dalam perannya sebagai pemberi perintah**

Dalam pemberian perintah yang memaksa dan tidak memaksa, Camat cukup arif dalam membedakan antara kedua sifat perintah tersebut. Camat tidak menggunakan kekuasaannya untuk: memberikan semua perintah dengan unsur paksaan, namun beliau mengharapkan adanya kesadaran dari masing-masing pegawai untuk melaksanakan perintah yang sifatnya tidak memaksa tersebut (himbauan).

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan bahwa Camat dalam pemberian perintah kepada para pegawainya masih tergolong kaku atau canggung. Hal tersebut terlihat dari kurangnya perintah yang diberikan Camat yang dikarenakan kurang dalam menjalin interaksi dengan para pegawainya sehingga tidak terjalin keakraban antara pemimpin dan yang dipimpin.

##### **c. Strategi kepemimpinan Camat dalam perannya sebagai pemberi motivasi**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan, dalam hal ini para pegawai di kantor Distrik Samofa tentang peran Camat dalam memberikan motivasi kepada para pegawainya, diperoleh gambaran bahwasanya peran camat dalam

memberikan motivasi positif kepada para pegawainya masih dianggap kurang. Camat dianggap kurang memberi perhatian langsung kepada para pegawai dan sibuk dengan tugas-tugasnya sendiri. Maka dapat kita pahami bahwasannya di Distrik Samofa ini Camat dengan pegawainya kurang melakukan komunikasi yang baik sehingga Camat tidak mengetahui kebutuhan psikologis yang dibutuhkan para pegawainya yakni perhatian secara langsung. Kurangnya komunikasi yang baik terhadap pegawainya mengakibatkan terjadinya *miscommunication* antara Camat dengan pegawainya. Jadi komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpinnya sangat diperlukan dalam menjalankan roda organisasi agar tak terjadi salah pengertian seperti di atas.

**d. Strategi kepemimpinan Camat dalam perannya sebagai penyedia fasilitas**

Sehubungan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Distrik Samofa dalam aspek ketersediaan fasilitas dalam bekerja, Camat sudah memberikan kontribusi yang baik dalam posisinya sebagai pemimpin. Camat memberikan kemudahan dengan menyediakan fasilitas bagi pegawainya dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang diembannya karena ketersediaan fasilitas juga merupakan faktor penunjang semangat kerja para pegawai.

**Pembahasan**

**Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor**

a. Strategi Camat dalam Pengambilan Keputusan

Camat Distrik Samofa dalam perannya sebagai pengambil keputusan, melibatkan sejumlah perwakilan dari pegawainya dan tokoh masyarakat di kecamatannya sebelum mengambil suatu keputusan. Keterlibatan para pegawai dan tokoh masyarakat dimaksudkan agar mereka dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran positif dalam menunjang proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Distrik Samofa. Hal ini merujuk pada kebebasan berpendapat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan tentang kebebasan mengeluarkan pendapat yang di atur dalam Undang-Undang No. 9 tahun 2008.

Salah satu contoh keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dapat dilihat pada proses pembuatan Rencana Strategis (RENSTRA) Distrik Samofa yang akan diserahkan kepada Kepala Daerah Kabupaten Biak Numfor yaitu Bupati. Pembuatan Renstra dimulai dengan rapat internal di Kantor Distrik bersama Camat dan jajarannya, lalu selanjutnya dilakukan kegiatan Musyawarah rencana Pembangunan (MUSRENBANG) di setiap desa dan kelurahan yang dilakukan oleh dinas daerah yang terpadu dengan swadaya masyarakat. Kemudian hasilnya diteruskan ke kecamatan untuk dimusyawarahkan kembali pada Musrenbang tingkat Distrik bersama SKPD terkait. Setelah

itu hasil daripada Musrenbang tingkat Distrik yang telah diputuskan oleh Camat selaku pengambil keputusan, kemudian diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten di Biak Numfor. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat kita lihat bahwa Camat dalam perannya sebagai pengambil keputusan memiliki sisi demokratis dengan mengikutsertakan perwakilan pegawai dan tokoh masyarakatnya dalam proses pengambilan keputusan untuk dimintai saran dan pendapatnya. Dalam proses pengambilan keputusan, biasanya kami melakukan rapat internal terlebih dahulu untuk merundingkan proses-proses selanjutnya yang akan dilakukan.

b. Strategi kepemimpinan camat dalam perannya sebagai pemberi perintah

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan di lokasi penelitian atas pertanyaan apakah camat berperan dalam memberikan perintah atau instruksi secara langsung kepada para pegawai. Pegawai yang mendapat perintah untuk melaksanakan tugas seperti pembuatan surat maupun pengiriman surat, melalui Sekretaris Kecamatan. Namun jika kebetulan bertemu langsung dengan camat, kadang-kadang juga diberi perintah melaksanakan suatu tugas. Camat lebih banyak melakukan pekerjaan dan tugasnya sendiri dibanding berkomunikasi dengan pegawainya, komunikasi beliau kepada pegawai sangat terbatas. Beliau biasanya hanya memberikan instruksi-instruksi biasa kepada pegawai sesuai pekerjaannya.

Sejumlah informan yang diberi pertanyaan yang sama seperti di atas menyatakan hal yang sama, yaitu Camat kurang berperan dalam memberikan perintah secara langsung. Sebagian besar alasan yang diberikan ialah karena Camat jarang berada di kantor dan lebih banyak melakukan koordinasi dengan Pemerintah kabupaten.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan tersebut di atas tentang pertanyaan mengenai peran Camat dalam memberikan perintah tidak langsung kepada para pegawai, diperoleh gambaran bahwa Camat Distrik Samofa masih berada pada posisi kurang berperan dalam pemberian perintah secara tidak langsung. Hal ini bukan karena Camat lebih banyak melakukan perintah secara langsung melainkan Camat memang kurang dalam memberikan perintah kepada bawaliannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Beliau lebih cenderung melaksanakan tugas-tugasnya sendiri dan lebih banyak melimpahkan perannya sebagai pemberi perintah kepada Sekretaris Kecamatan.

c. Strategi kepemimpinan camat dalam perannya sebagai Pemberi Motivasi

Peran camat dalam memberikan motivasi positif kepada para pegawainya masih dianggap kurang. Camat dianggap kurang memberi perhatian langsung kepada para pegawai dan sibuk dengan tugas-tugasnya sendiri. dapat kita pahami bahwasannya di Distrik Samofa ini antara camat dengan pegawainya kurang melakukan komunikasi yang baik sehingga camat tidak mengetahui kebutuhan psikologis yang dibutuhkan para pegawainya yakni perhatian secara

langsung. Kurangnya komunikasi yang baik terhadap pegawainya mengakibatkan terjadinya *miscommunication* antaracamata dengan pegawainya. Jadi komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpinnya sangat diperlukan dalam menjalankan roda organisasi agar tak terjadi salah pengertian seperti di atas.

d. Strategi kepemimpinan Camat dalam perannya sebagai penyedia fasilitas

Peranan kepemimpinan Camat yang selanjutnya adalah sebagai penyedia fasilitas. Peran ini dimaksudkan agar para pegawai memiliki wadah dan sarana untuk mengaktualisasikan diri dalam berpartisipasi pada kegiatan Pemerintahan di Distrik Samofa. Fasilitas yang dimaksud adalah bahan dan peralatan, termasuk fasilitas pembiayaan yang dibutuhkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu kegiatan pemerintahan agar para pegawai semakin semangat dalam melaksanakan tugas. Peranan kepemimpinan Camat sebagai penyedia fasilitas juga berarti bahwa Camat terlibat langsung menyediakan peralatan dan bahan serta dukungan pembiayaan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pemerintahan di daerahnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data-data penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan penelitian tentang Strategi Kepemimpinan Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Samofa telah sesuai sehingga dapat disimpulkan bahwa camat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawainya, untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan parameter yang digunakan untuk menerapkan strategi kepemimpinan camat, yaitu :

- a. Strategi camat dalam pengambilan keputusan : dimana pengambilan keputusan Camat sudah cukup terbuka karena beliau melibatkan karni (beberapa perwakilan pegawai) untuk ikut serta dalam memberikan masukan atau pendapat kami, walaupun pendapat kami itu diterima atau tidak dalam hasil rapat nantinya, setidaknya kami juga sudah diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat,
- b. Perannya sebagai pemberi perintah : Camat Distrik Samofa juga memiliki strategi atau cara dalam memberikan perintah kepada para pegawainya agar dapat memberikan kontribusi yang nyata sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Peranan kepemimpinan camat dalam pemberian perintah dapat dilihat dari aspek mekanisme dan sifat perintah, yaitu: pemberian perintah langsung, pemberian perintah tidak langsung, sifat perintah (perintah yang sifatnya memaksa dan perintah yang sifatnya tidak memaksa (aajuran),
- c. Perannya sebagai pemberi motivasi : Peran ini sangat penting karena biasanya para pegawai lebih tergerak hatinya atau terdorong untuk melaksanakan tugas dan fungsinya pada kegiatan pemerintahan di

kantonya jika pemimpinnya sendiri yang langsung memberikan mereka motivasi untuk bekerja dan

- d. Perannya sebagai penyedia fasilitas pada kategori baik, namun belum sesuai dengan kepemimpinan camat, misalnya faktor komunikasi yang kurang terjalin baik antara camat dan bawahannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al- Barqy. 2015. “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang”, (<http://etheses.uin-malang.ac.id/3530/1/13710037.pdf>). Malang:Indonesia.
- Achua F Christoper, Lussier N Robert, Effective Leadership. Printed in Canada 2010
- Agel Siregar, 2019. “Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi”, (<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/13605/1/171801100%20-%20Agel%20Siregar%20-%20Fulltext.pdf>). Dairi:Indonesia.
- Ahmad, Jamaluddin. 2015. Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasinya. Yogyakarta. Gama Media.
- Edi Suryadi, (2010), Analisis peran Leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, <http://ejournal.upi.ed>
- E Juliningrum, A Sudiro - Jurnal Aplikasi Manajemen, 2014, “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”, (<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/606>). Malang:Indonesia.
- Hasbar, Mustafa H. 2014. Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi. Yogyakarta. Ombak.
- Irwan, 2019, “Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang” ([http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITHEKO\\_NOMIKA/article/download/634/476](http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITHEKO_NOMIKA/article/download/634/476) ). STISIP Muhammadiyah Rappang Indonesia
- Lawelai, Herman. 2015. Implementasi Kebijakan dalam Mewujudkan Otonomi Desa Leppangeng Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang
- Mardiakanto Totok dan Soebiato Poerwoko. 2015. Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik. Bandung. Alfabeta.
- Muhammad Nur Alim. 2013. “Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar” (<https://core.ac.uk/download/pdf/25493696.pdf>). Polewali Mandar: Indonesia.
- Ramli, (2014), Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor carnal samboja Kabupaten Kutai Kertanegara, eJournal Administrative Reform.

- Reza Regina. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Semarang. UniversitasDiponegoro.
- Sellang, Kamaruddin. 2016. Administrasi dan Pelayanan Publik. Yogyakarta. Ombak.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung. Alfabeta.
- Suparno, 2012, “Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan”, <https://www.google.com/url=httpjurnal.untagsmg.ac.id>. Semarang:Indonesia
- Victor Sarra, 2018. “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa”, (<http://repository.ut.ac.id/7903/1/43226.pdf>). Mamasa:Indonesia.
- Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., Dwi Putri, R. and Syamsir, S. 2022. “Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman”, (<https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/546>). Padang:Indonesia