

PERAN KEPEMIMPINAN PADA KANTOR KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN

Muhammad Baikhaqi¹, Irza Setiawan², Herry Febriadi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: muhammadbaikhaqi05@gmail.com, irzasetiawanybm@gmail.com, herryvida98@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan terkait kepemimpinan Camat Paringin Selatan meliputi kemampuan memotivasi yang tergolong masih kurang baik, komunikasi camat kepada pegawai masih rendah dikarenakan jaranganya dilakukan komunikasi antara Camat dengan bawahan karena kesibukan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan dan faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan secara *Snowball Sampling*, teknik analisis yang digunakan adalah reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa peran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan dinilai cukup baik dilihat dari aspek yakni: 1) kemampuan mengambil keputusan meliputi pengambilan keputusan mandiri dinilai baik, pengambilan keputusan yang tepat dinilai baik. 2) kemampuan memotivasi meliputi dorongan semangat kerja kepada bawahan kurang baik, memberikan contoh teladan dinilai kurang baik, 3) kemampuan komunikasi; kecakapan berkomunikasi dinilai kurang baik, menerima saran dari bawahan dinilai baik, 4) kemampuan mengendalikan bawahan meliputi mampu memberikan arahan/instruksi kepada bawahan dinilai baik, berkoordinasi dengan bawahan dinilai baik, 5) tanggungjawab; mampu menyelesaikan pekerjaan dinilai baik, bertanggungjawab atas pekerjaan dinilai baik, 6) mengendalikan emosional meliputi mampu mengendalikan emosi dinilai baik, bersikap profesional dinilai baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi faktor penghambat yakni komunikasi yang kurang terjalin baik, kurangnya dorongan dalam peningkatan kinerja pegawai, selanjutnya faktor pendorong meliputi tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan, memberikan pengawasan yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, menerima dengan baik saran dari pegawai untuk kemajuan kantor dan Camat mampu mengendalikan emosi dan profesional dalam bekerja.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan, Camat

ABSTRACT

Problems related to the leadership of the South Paringin Subdistrict Head include the ability to motivate which is still considered poor, the subdistrict head's communication with employees is still low due to the lack of communication between the subdistrict head and his subordinates due to busy work. The aim of the research is to determine the role of leadership in the South Paringin District Office, Balangan Regency and the factors that influence it. The research method used in this research is a descriptive method with a qualitative approach. Determining informants using Snowball Sampling, the analysis techniques used are reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research state that the leadership role at the South Paringin District Office is considered quite good in terms of aspects, namely: 1) the ability to make decisions including independent decision making is considered good, appropriate decision making is considered good. 2) motivating abilities include encouraging work enthusiasm for subordinates which is not good, providing role models is considered not good, 3) communication skills; communication skills are rated as poor, receiving suggestions from subordinates is rated as good, 4) ability to control subordinates including being able to give direction/instructions to subordinates is rated as good, coordinating with subordinates is rated as good, 5) responsibility; being able to complete work is considered good, being responsible for work is considered good, 6) controlling emotions including being able to control emotions is considered good, being professional is considered good. Influencing factors include inhibiting factors, namely poor communication, lack of encouragement in improving employee performance, then driving factors include high responsibility in carrying out leadership duties, providing high supervision over the implementation of employee work, receiving good suggestions from employees to office progress and sub-district heads are able to control emotions and be professional at work.

Keywords: Leadership Role, Camat

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan suatu jabatan di era reformasi yang memerlukan partisipasi dalam kehidupan bermasyarakat agar kelompok sosial dapat berfungsi secara efektif. Selain berperan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan arahan serta motivasi kepada bawahannya, pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek penting dari suatu organisasi adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Asosiasi adalah tempat para perwakilan bertemu untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, semakin banyak orang yang dikaitkan dengannya, semakin membingungkan asosiasi tersebut. Ketika suatu kegiatan dilaksanakan dalam suatu organisasi, pemimpin akan mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahannya. Penugasan kewajiban ini adalah untuk meningkatkan dan mempercepat metode yang terlibat dalam penyelesaian setiap gerakan hierarkis. Bawahan harus mampu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, disertai dengan keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Jika keadaan sekarang ini terjadi, tentu akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai.

Kecamatan Paringin Selatan merupakan salah satu lembaga pemerintah dan mempunyai wilayah penting dalam kota dimana masyarakat akan sering hadir dan memiliki tingkat kesibukan yang tinggi sehingga dalam memberikan bantuan kepada pemerintah daerah tidak akan bisa dilakukan. Hal ini dapat dimaklumi dengan asumsi tugas camat dalam menggarap pameran perwakilannya rendah. Kepala sublok hendaknya memberikan contoh dan wawasan yang baik kepada bawahannya agar dapat memberikan pandangan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam perkumpulan. Tindakan mempengaruhi tindakan individu dan kelompok terorganisir untuk menetapkan dan mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan. Tentu saja inisiatif adalah pendekatan individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa seorang pionir, pencapaian tujuan-tujuan ini akan sulit dicapai dan akan menjadi canggung dan tidak terlalu terkendali. Orang-orang dan perkumpulan akan bekerja secara sporadis sehingga presentasi yang dapat dicapai akan rendah. Tujuan pionir adalah untuk mencapai tujuan yang bersifat hierarkis, sedangkan tujuan bawahan adalah untuk mencapai asumsi-asumsi hidup, dengan maksud sebenarnya ada perbedaan yang nyata antara tujuan pionir dan bawahannya, sehingga diperlukan gaya inisiatif yang dapat menyesuaikan perbedaan tersebut. Seorang pemimpin yang sukses harus mampu mencapai keseimbangan antara tujuan pemimpin organisasi dan persyaratan atau kebutuhan karyawannya. Hal ini dikarenakan pencapaian kinerja individu oleh pekerja merupakan satu-satunya cara untuk mencapai kinerja organisasi; Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya.

Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatakan bupati/walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) pada tingkat kecamatan melimpahkan pelaksanaannya kepada camat. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, Prakarsa, Perencanaan, Pelaksanaan, Maupun pengawasan sehingga diperoleh kinerja pemerintahan yang baik. Berdasarkan UUD 1945 dan perubahannya berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri No. 158 tahun 2004 tentang pedoman organisasi pemerintahan di wilayah kerjanya, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota. Peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan penelitian bahwa kurangnya tingkat kehadiran camat dan tidak memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai. Keadaan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang

cenderung lambat sehingga sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, belum mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif yang mana belum ada hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan.

Berdasarkan observasi sementara diketahui beberapa permasalahan terkait kepemimpinan camat terhadap bawahan diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi yang tergolong masih kurang optimal oleh camat dalam memberikan dorongan bagi pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal dan mencapai target yang sudah ditentukan. (*Sumber: Observasi Penulis Bulan Oktober Tahun 2023*)
2. Kemampuan komunikasi camat kepada pegawai masih belum maksimal dikarenakan jumlah pegawai yang lumayan banyak dan seringnya tidak ada nya camat di dalam kantor yang menyebabkan komunikasi belum maksimal kepada pegawai. (*Sumber: Observasi Penulis Bulan Oktober Tahun 2023*)

Selanjutnya berdasarkan observasi sementara diketahui beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai yang masih tergolong kurang merata dari aspek tingkat pendidikan serta pemahaman tentang tugas pokok dan fungsinya dalam bidang kerjanya masing-masing. (*Sumber: Observasi Penulis Bulan Oktober Tahun 2023*)
2. Ketepatan waktu penyelesaian kerja yang kurang baik dikarenakan cukup seringnya pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. (*Sumber: Observasi Penulis Bulan Oktober Tahun 2023*)

Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengambil judul penelitian yaitu “**Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan**”.

METODE

Lokasi dalam penelitian ini di Kantor Camat Paringin Selatan di Jalan Temanggung Jalil Kelurahan Batu Piring Kecamatan Parinin Selatan Kabupaten Balangan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan menggunakan *Snowball Sampling* dengan jumlah informan sebanyak 10 orang, teknik analisis yang digunakan yakni reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan kabupaten Balangan

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

a. Pengambilan keputusan mandiri

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 Camat berupa Surat Perintah pelaksanaan tugas ataupun Surat Keputusan untuk kegiatan di Desa seperti penyelenggaraan program pertanian, penyaluran bantuan ataupun pembinaan teknis ke desa-desa.

b. Pengambilan Keputusan yang tepat

Camat Paringin Selatan mampu mengambil keputusan dengan baik dan tepat tanpa intervensi atau pengaruh dari orang lain dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi.

2. Kemampuan Memotivasi

a. Dorongan semangat kerja kepada bawahan

Kemampuan Camat dalam memotivasi pegawai dalam mencapai target kerja masih tergolong kurang dikarenakan belum ada upaya yang bersifat dorongan semangat bagi pegawai agar mencapai target kerja dengan optimal.

b. Memberikan contoh teladan

Kemampuan Camat Paringin Selatan dalam memotivasi pegawai dalam mencapai target kerja masih tergolong kurang dikarenakan belum ada upaya yang bersifat dorongan semangat bagi pegawai agar mencapai target kerja dengan optimal seperti contoh teladan.

3. Kemampuan Komunikasi

a. Kecakapan berkomunikasi

Komunikasi dengan Pimpinan masih kurang optimal dikarenakan kesibukan Camat bertugas diluar kantor menjadikan bawahan dengan pimpinan jarang berkomunikasi secara langsung.

b. Dapat menerima saran dari bawahan

Camat Paringin Selatan sebagai pimpinan dapat menerima saran atau masukan dari bawahan seperti pembagian tugas pegawai yang harus menyesuaikan dengan keahliannya masing-masing.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

a. Mampu memberikan arahan/instruksi kepada bawahan

Camat sebagai pimpinan dapat dengan baik memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi pegawai masing-masing, dalam pembagian tugas seluruhnya di limpahkan kepada Pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sedangkan untuk tenaga honorer bertugas untuk membantu para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjalankan tugas tanpa mengurangi tugas pokok dan fungsi pegawai yang diperintah melaksanakan tugas.

b. Berkoordinasi dengan bawahan

Koordinasi antara Camat dengan Pegawai sudah tergolong baik seperti koordinasi dalam pelaporan kerja secara lisan ataupun secara tertulis.

5. Tanggungjawab

a. Mampu menyelesaikan pekerjaan

Camat sudah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya hal ini dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang dapat terpenuhi dengan baik sesuai dengan target.

b. Bertanggungjawab atas pekerjaan

Camat sangat bertanggungjawab atas pekerjaannya dalam memimpin kantor Kecamatan Paringin Selatan dengan selalu memberikan pengawasan pelaksanaan tugas agar dapat terlaksana dengan baik.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

a. Mampu mengendalikan emosi

Camat mampu mengendalikan emosi dilihat dari tidak ada sikap yang bertentangan seperti marah-marah atau gegabah dalam bekerja, Camat mampu memimpin dengan baik dan tergolong bijak.

b. Bersikap Profesional

Camat selalu bersikap professional dalam bekerja dilihat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik sesuai tanggungjawabnya dan tidak bersikap tebang pilih terhadap bawahan dalam pembagian tugas.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan kabupaten Balangan.

1. Faktor Penghambat

a. Komunikasi yang kurang terjalin baik antara Camat dengan Bawahan

Komunikasi dengan Pimpinan masih kurang optimal dikarenakan kesibukan Camat bertugas diluar kantor menjadikan bawahan dengan pimpinan jarang berkomunikasi secara langsung, sedangkan untuk komunikasi melalui rapat masih kurang rutin dilakukan, hal inilah yang menyebabkan komunikasi masih tergolong kurang baik.

b. Kurangnya dorongan Pimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai

Kemampuan Camat dalam memotivasi pegawai dalam mencapai target kerja masih tergolong kurang dikarenakan belum ada upaya yang bersifat dorongan semangat bagi pegawai agar mencapai target kerja dengan optimal, dorongan yang diharapkan oleh pegawai berupa adanya *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang mencapai hasil kerja yang baik ataupun sanksi (*punishment*) bagi pegawai yang tidak bekerja maksimal atau tidak disiplin dalam bekerja.

2. Faktor Pendorong

a. Tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan

Camat sangat bertanggungjawab atas pekerjaannya dalam memimpin kantor Kecamatan Paringin Selatan dengan selalu memberikan pengawasan pelaksanaan tugas agar dapat terlaksana dengan baik.

b. Pengawasan yang tinggi dari Camat terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan

Camat Paringin Selatan memberikan pengawasan kerja dengan baik terhadap bawahan, pengawasan tersebut dilakukan dengan menanyakan proses pelaksanaan tugas hingga selesai yang kemudian adanya pelaporan pelaksanaan tugas secara lisan atau tertulis.

c. Camat menerima dengan baik saran dari pegawai

Camat Paringin Selatan sebagai pimpinan dapat menerima saran atau masukan dari bawahan seperti pembagian tugas pegawai yang harus menyesuaikan dengan keahliannya masing-masing.

d. Camat mampu mengendalikan emosi dan profesional dalam bekerja

Camat selalu bersikap professional dalam bekerja dilihat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik sesuai tanggungjawabnya dan tidak bersikap tebang pilih terhadap bawahan dalam pembagian tugas selain itu Camat juga tidak emosian dalam memimpin dan tidak pernah marah-marah tetapi tegas dalam memberikan arahan.

SIMPULAN

1. Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan kabupaten Balangan dinilai cukup baik dilihat dari beberapa aspek yakni: Pertama, kemampuan mengambil keputusan meliputi pengambilan keputusan mandiri dinilai baik dilihat dari Camat tergolong mampu membuat keputusan yang baik untuk kepentingan kantor, kemudian pengambilan keputusan yang tepat tergolong baik dilihat dari Camat sebagai pimpinan tergolong mampu membuat keputusan dengan

tepat untuk kepentingan kantor. Kedua, kemampuan memotivasi meliputi dorongan semangat kerja kepada bawahan dinilai kurang baik dilihat dari kurangnya dorongan dan motivasi dari Pimpinan mengenai pencapaian target kerja dilihat dari kurangnya motivasi secara fisiologis seperti tambahan uang lembur atau insentif dalam bekerja, memberikan contoh teladan dinilai kurang baik dikarenakan Camat kurang memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai target yang ditentukan seperti memberikan contoh teladan dalam penyelesaian tugas, Ketiga, kemampuan komunikasi meliputi kecakapan berkomunikasi dinilai kurang baik dikarenakan komunikasi dengan Pimpinan masih kurang optimal dikarenakan kesibukan Camat bertugas diluar kantor menjadikan bawahan dengan pimpinan jarang berkomunikasi secara langsung, dapat menerima saran dari bawahan dinilai baik dilihat dari Camat Paringin Selatan dengan sangat terbuka menerima saran atau masukan dari bawahan terkait pelaksanaan suatu tugas seperti saran teknis pelaksanaan ataupun yang bersifat administratif. Keempat, kemampuan mengendalikan bawahan meliputi mampu memberikan arahan/instruksi kepada bawahan dinilai baik dilihat dari Camat mampu dengan baik memberikan arahan atau instruksi kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kompetensinya masing-masing, berkoordinasi dengan bawahan dinilai baik dilihat dari koordinasi antara Camat dengan Pegawai sudah tergolong baik seperti koordinasi dalam pelaporan kerja secara lisan ataupun secara tertulis, Kelima, tanggungjawab meliputi mampu menyelesaikan pekerjaan dinilai baik dilihat dari Camat mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dilihat dari tidak adanya pekerjaan yang tidak selesai, bertanggungjawab atas pekerjaan dinilai baik dilihat dari Camat sangat bertanggungjawab atas pekerjaannya dalam memimpin kantor Kecamatan Paringin Selatan dengan selalu memberikan pengawasan pelaksanaan tugas agar dapat terlaksana dengan baik. Keenam, kemampuan mengendalikan emosional meliputi mampu mengendalikan emosi dinilai baik dilihat dari Camat bersikap baik dan dapat mengendalikan emosi dalam memimpin kantor Kecamatan Paringin Selatan dilihat dari tidak ada sikap arogan ataupun temperamental, bersikap profesional dinilai baik dilihat dari Camat bersikap profesional dalam bekerja tidak pilih kasih dalam pembagian tugas dan selalu mengedepankan peraturan yang telah ditetapkan sebagai dasar pelaksanaan tugas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan kabupaten Balangan meliputi faktor penghambat yakni komunikasi yang kurang terjalin baik antara Camat dengan bawahan hal tersebut diketahui dari komunikasi Pimpinan dengan bawahan kurang baik dikarenakan Camat sering tidak ada di kantor karena tugas luar sehingga komunikasi antara pimpinan dengan bawahan masih kurang terjalin dengan baik, kurangnya dorongan Pimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai dilihat dari Camat kurang memberikan dorongan dan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai target yang ditentukan seperti pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat ataupun kegiatan sosial yang diselenggarakan, selanjutnya faktor pendorong meliputi tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan dilihat dari Camat sangat bertanggungjawab atas pekerjaannya dalam memimpin kantor Kecamatan Paringin Selatan, Camat memberikan pengawasan yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, Camat menerima dengan baik saran dari pegawai untuk kepentingan dan kemajuan kantor dan Camat mampu mengendalikan emosi dan profesional dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2019. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Ardana, N. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan. Pertama*. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses
- Anjasmari, N.M.M. (2022) 'Pelayanan Kesehatan Pasien BPJS Rawat Jalan Pada Puakesmas Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong'.
- Anjasmari, N.M.M. (2023) 'KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2163–2171.
- Anshari, M.R. (2023) 'ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 6(1), pp. 28–41.
- Arlan, A.S. and Aida, N. (2023) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah', *Administraus*, 7(2), pp. 38–53.
- Febriadi, H. (2022) 'KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DALAM PENYELENGGARAAN PEMILU LANGSUNG DI INDONESIA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 34–41.
- Hidayatullah, G.M. (2024) 'PENERAPAN PELAYANAN PRIMA PADA MAL PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1219–1229.
- Muhammad Hidayatullah, G. (2021) 'Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) 'Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.
- Noorrahman, M.F. and Sairin, M. (2023) 'ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5475–5481.
- Paulina, S. (2021) 'KUALITAS PELAYANAN PENCATATAN NIKAH DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN PADA MASA PANDEMI COVID 19', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 27–39.
- Paulina, S. (2023) 'PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PERNIKAHAN DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5431–5439.
- Rifani, J. and Febriadi, H. (2021) 'KUALITAS PELAYANAN TERHADAP PELANGGAN PADA PLASA TELKOM AMUNTAI AREA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *INOVATIF*, 3(1).
- Setiawan, I. (2022) 'ANALISIS PELAYANAN IGD DALAM MERAWAT PASIEN SUSPECT CORONA VIRUS DI BLUD PAMBALAH BATUNG AMUNTAI', *Al Iidara Balad*, 4(1), pp. 41–48.

- Setiawan, I. and Zannah, R. (2022) 'PELAYANAN REHABILITASI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 22–27.
- Urahmah, N. and Andri, A. (2023) 'KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.
- Dewi, Sri. 2020. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat". Universitas Muhammadiyah Mataram
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Lanjutan. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. IPB Press: Bogor.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-asas Manajemen. Bandung* : Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Siregar, Agel. 2019. "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi". Universitas Medan Area
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional: Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Afabeta : Bandung.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2014. *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta.
- Tim Penulis. 2022. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. STIA Amuntai.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.