

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN JUAI, KABUPATEN BALANGAN

Syahrusiani¹, Ahmad Humaidi²

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: Ahmadhumaidi515@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan masih mengalami beberapa permasalahan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai serta faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan kurang baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator pertama, pengendalian emosi Camat cukup baik,. Kedua, stabilisasi emosi Camat umumnya stabil, namun perlu ditingkatkan dalam menyelesaikan masalah berat. Ketiga, hubungan kerja yang dibina oleh Camat menciptakan suasana kondusif, tetapi komunikasi masih dapat lebih efektif. Keempat, proses pemimpin dalam memulai hubungan dengan pegawai cukup terbuka dan profesional. Kelima, motivasi yang diberikan belum maksimal dan cenderung bersifat umum. Keenam, keteladanan yang ditunjukkan pemimpin bersifat positif, namun perlu lebih terbuka terhadap masukan. Ketujuh, koordinasi berjalan cukup baik. Kedelapan, kerjasama efektif ditunjukkan melalui keterbukaan yang baik, tetapi keterlibatan seluruh pegawai masih perlu ditingkatkan. Disamping itu faktor penghambat mencakup kurangnya komunikasi terbuka, keterbatasan dalam memberikan motivasi yang efektif, keteladanan pemimpin yang belum optimal, keterlibatan pegawai yang tidak merata, serta perhatian terhadap alur koordinasi yang kurang.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

The leadership of the sub-district head in improving employee performance at the Juai Sub-district Office, Balangan Regency still experiences several problems. So this study aims to determine how the leadership of the sub-district head in improving employee performance at the Juai Sub-district Office and what factors influence it. This researcher uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type. The results of the study showed less than good. This can be seen from several indicators, first, the emotional control of the sub-district head is quite good. Second, the emotional stabilization of the sub-district head is generally stable, but needs to be improved in solving serious problems. Third, the working relationship fostered by the sub-district head creates a conducive atmosphere, but communication can still be more effective. Fourth, the leader's process in starting a relationship with employees is quite open and professional. Fifth, the motivation given is not optimal and tends to be general. Sixth, the example shown by the leader is positive, but needs to be more open to input. Seventh, coordination is going quite well. Eighth, effective cooperation is shown through good openness, but the involvement of all employees still needs to be improved. In addition, inhibiting factors include lack of open communication, limitations in providing effective motivation, suboptimal leadership role models, uneven employee involvement, and lack of attention to coordination flow.

Keywords: Leadership, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi pemerintah dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Gaya kepemimpinan ini dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai atau bawahannya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi baik dalam organisasi public maupun privat. dengan harapan kepemimpinan yang efektif dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah salah satu hal yang sangat krusial dan salah satu hal yang terus mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan, baik itu di akademis, politisi ataupun praktisi. Banyak sekali literature terkait yang membahas kepemimpinan agar menjadi pemimpin yang baik dan disenangi serta menjadi contoh bawahan agar bertindak lebih baik terutama dalam dunia kerja, hal ini sangat menandakan bahwa pentingnya peran kepemimpinan dalam mendominasi suatu keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang dalam dalam suatu organisasi

Para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah kinerja dengan semangat yang tinggi serta adanya keseriusan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan melihat adanya tugas dan tanggungjawab seorang Camat yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan Kecamatan, maka tidaklah salah jika Camat perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin di kantor Camat. Terlebih dalam pencapaian tujuan Camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu secara aktif melakukan aktifitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi kecamatan.

Kita semua dapat menjadi pemimpin tidak hanya untuk orang lain namun yang paling penting adalah bagi diri sendiri, menjadi pemimpin dimulai dari diri sendiri sebelum akhirnya memberi pengaruh atau dampak bagi orang lain, pentingnya menjadi pemimpin adalah berkompoten, dan memiliki SDM yang handal serta berkualitas, karena itu tidak semua orang bisa menjadi pemimpin dalam lingkup yang lebih besar seperti di organisasi atau lembaga.

Pada dasarnya kepemimpinan Camat sangat berperan penting dalam mengatur para pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga pegawai mampu bekerja dengan efektif dalam mewujudkan tujuan di organisasi yang diinginkan serta terciptanya sebagai pemimpin di kantor Camat sehingga seluruh bawahan atau pegawainya dapat dikendalikan serta mampu bekerja dengan disiplin dan juga mampu menunjukkan kualitas kinerja yang baik pada kantor Camat. Dengan demikian pada kantor Camat Juai, sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk memberikan mempengaruhi dan juga motivasi kepada bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal kepada masyarakat. Untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan serta juga kecakapan sebagai seorang pemimpin.

Kehadiran seorang pimpinan di Kantor Kecamatan Juai sangat dibutuhkan, terlebih seorang pemimpin yang bijaksana dan mampu memberikan keputusan yang tepat dalam suatu permasalahan. Dengan adanya pemimpin yang baik maka akan memberikan manfaat untuk organisasi itu sendiri. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan penting dalam kemajuan organisasi, jika kepemimpinannya baik maka pegawainya akan lebih baik. Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk pemerintah. Perhatian yang

begitu besar terhadap masalah kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar bagi bawahannya karena disini kita bisa melihat maju tidaknya suatu organisasi akan tergantung pada kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam membawa dan mengatur pegawainya.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan tentang Kepemimpinan Camat Terhadap Hubungan Kinerja Pegawai ditemukan beberapa permasalahan seperti:

1. Kurangnya kemampuan camat dalam berkomunikasi dengan jelas sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara pegawai dengan camat. Hal ini dapat dilihat dari camat memberikan arahan tugas yang tidak jelas sering berubah-ubah seperti dalam pemberian program pada salah satu bidang dikantor yang dimana camat merasa tidak puas atas rancangan kinerja mereka sehingga merubah kembali program tersebut padahal komunikasi yang kurang dan arahan yang tidak jelas dari camat sehingga menyebabkan program tidak berjalan lancar sesuai keinginan. Maka karena itu, hal ini menunjukkan perlunya kepemimpinan yang lebih efektif untuk memastikan bahwa arahan dan tujuan kinerja dapat dipahami dengan baik oleh saemua para pegawai di kantor kecamatan.

(Sumber : Wawancara dengan para pegawai kantor kecamatan Juai, Kabupaten Balangan, tahun 2024)

2. Kurangnya pengawasan camat pada kedisiplinan kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang sering keluar pada jam kerja sehingga menimbulkan kualitas pegawai rendah serta menurunkan ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dapat dilihat dari beberapa sasaran program yang kurang berhasil. Seperti program kegiatan : Tersedianya suatu barang milik daerah sebagai suatu penunjang urusan pemerintah daerah, Sub kegiatan : Tersedianya jasa sebuah komunikasi, sumber daya untuk air dan listrik, Program : Terpenuhinya pemberdayaan masyarakat desa.

(Sumber : Terlampir Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) tahun 2023 pada kantor Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan)

3. Kurangnya pemberian motivasi baik dalam bentuk pujian ataupun hadiah yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya. seperti kurangnya apresiasi kepada pegawai teladan sehingga mengakibatkan para bawahannya kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan terdapatnya pelanggaran disiplin kerja diantaranya masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran seperti datang terlambat atau ada juga yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan. Dimana Jam kerja Kantor Kecamatan Juai pada hari senin-kamis yaitu 08:00-16:30 dan pada hari jum'at yaitu pada jam 08:00-11:00.

(Sumber : Observasi pada saat magang di kantor kecamatan Juai, Kabupaten Balangan, tahun 2024)

Terkait beberapa permasalahan diatas, penulis tertarik untuk meneliti Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada di kantor Kecamatan Juai. Dengan judul **“Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan”**

METODE

Dalam peneliti ini penulis menggunakan pendekatan dengan penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara *purposive sampling* yang informan sebanyak 13 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis melalui cara reduksi data, penyajian data, dan verifikasi penarikan simpulan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat indikator kepemimpinan yang fokus pada teori dari George R. Terry dalam Fahmi (2017:20) adapun hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai berikut i:

1. Stabilisasi Emosi

a. Pengendalian Emosi Pemimpin

Dapat disimpulkan pengendalian emosi yang dilakukan camat dalam meningkatkan kinerja bawahan cukup baik mengendalikan emosinya dilihat dari camat yang bisa saja menjaga ke profesionalan dan sikap ramah ke bawahan meskipun bawahan melakukan kesalahan yang bisa saja membuat emosi camat meledak-ledak, akan tetapi meskipun sesekali camat tak segan memarahi dan menegur didepan staff pegawai yg lain,. Namun setelahnya beliau bisa saja bersikap ramah kepada bawahan.

b. Tingkat stabilisasi emosi pemimpin

Dapat dilihat bahwa stabilitas emosi yang dilakukan camat dalam kepemimpinannya cukup baik dalam kestabilan emosinya, karena tingkat stabilitas emosi camat selama ini bisa di tahun, karena para bawahan merasa tentang emosi ini adalah sematu yang kekurangan dan kelebihan pemimpin tergantung bagaimana para bawahan menganggap hal tersebut.

2. Hubungan Manusia

a. Hubungan Yang Dibina Pemimpin

Terkait hubungan yang dibina oleh Camat Kecamatan Juai dengan pegawainya menunjukkan upaya positif dalam menciptakan komunikasi yang baik dan terbuka melalui diskusi dan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan dari pegawai serta mendorong kebersamaan dalam tim. Namun, beberapa pegawai merasa bahwa komunikasi ini masih dapat ditingkatkan, terutama dalam hal arahan yang lebih jelas dan pendekatan yang lebih kekeluargaan untuk mempererat hubungan kerja. Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa interaksi camat dengan pegawai masih terbatas, karena camat cenderung lebih sering berada di ruangan daripada berinteraksi langsung dengan bawahan. Hal ini menciptakan kesan bahwa hubungan yang dibina masih belum sepenuhnya efektif dalam mendekati pemimpin dengan seluruh pegawai.

b. Proses Cara Memulai Hubungan Pemimpin

Terkait proses cara memulai hubungan pemimpin sudah baik dilihat dari cara camat memulai komunikasi dengan pegawai seperti melakukan tegur sapa dengan para bawahan disertai dengan candaan agar hubungan yang terjalin terasa makin era antara atasan dengan bawahan.

3. Motivasi

a. Motivasi Yang Diberikan Pemimpin

Dalam motivasi yang diberikan pemimpin kurang baik dapat dilihat dari kurangnya penyampaian motivasi yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya mengakibatkan para pegawai kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan terdapatnya pelanggaran disiplin kerja diantaranya masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang ditentukan.

b. Teladan Yang Diberikan Pemimpin

Hal ini dapat disimpulkan bahwa teladan yang diberikan camat dengan bawahannya kurang baik dalam memberi teladan seperti dalam hal menetapkan keputusan maupun kebijakan, beliau sering mengambil keputusan terlalu cepat tanpa mengkaji terlebih dahulu masalah yang dihadapi dan kurangnya menerima saran atau masukan dari bawahan.

4. Kemampuan Komunikasi

a. Mampu Melakukan Koordinasi Dengan Baik

Dalam wawancara serta observasi di Kantor Kecamatan Juai menunjukkan bahwa Camat memiliki kemampuan koordinasi yang baik dalam memimpin pegawai. Camat membagi tugas dengan jelas sesuai kemampuan pegawai dan secara rutin memantau perkembangan pekerjaan melalui rapat. Sebagian besar pegawai menyampaikan bahwa pembagian tugas dan komunikasi antarpegawai sudah berjalan lancar, meskipun ada beberapa catatan terkait miskomunikasi atau ketidakjelasan yang kadang muncul, terutama di antara bagian-bagian tertentu. Observasi juga mencatat bahwa suasana kerja sudah cukup kondusif, tetapi koordinasi dan kejelasan arahan masih bisa ditingkatkan agar pelaksanaan tugas lebih efektif dan terarah. Secara keseluruhan, upaya Camat untuk mengoordinasikan tugas-tugas di kantor sudah cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan dalam komunikasi dan koordinasi yang lebih sistematis.

b. Mampu Melakukan Kerja Sama Yang Efektif

Disini Camat Juai sudah menjalin kerja sama yang baik dengan pegawai melalui komunikasi terbuka dan rapat koordinasi. Camat berusaha melibatkan pegawai dalam diskusi dan memberi kesempatan menyampaikan pendapat. Namun, ada beberapa aspek yang masih bisa ditingkatkan, seperti frekuensi pertemuan, keterlibatan semua pegawai dalam pengambilan keputusan, dan kejelasan dalam penyampaian instruksi. Jika hal-hal ini diperbaiki, kerja sama di Kecamatan Juai bisa menjadi lebih efektif dan produktif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan terdiri dari :

1. Faktor Pendukung

a. Kepemimpinan Tenang dan Bijaksana

Faktor-faktor seperti pengelolaan emosi yang stabil, pendekatan penyelesaian masalah yang partisipatif, dan bimbingan kepada pegawai menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Hasilnya, lingkungan kerja yang ada di kantor kecamatan Juai menjadi lebih harmonis, produktif, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai disini.

b. Hubungan yang Baik dengan Pegawai

Faktor pendukung hubungan yang baik ini meliputi keterbukaan komunikasi, serta penghargaan terhadap pendapat pegawai, dan pembinaan kepercayaan yang mendalam dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan prinsip

kepemimpinan yang partisipatif yakni pemimpin harus mampu mendorong keterlibatan semua anggota tim baik dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah. Dengan adanya hubungan yang kuat dan saling menghargai antar bagian, pegawai termotivasi untuk berkontribusi lebih optimal dalam tim, yang terlaksana pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan serta juga terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dalam suatu organisasi.

c. Hubungan Kerja yang Baik

Faktor pendukung hubungan yang baik ini meliputi keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap pendapat pegawai, dan pembinaan kepercayaan yang menciptakan iklim kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang partisipatif, di mana pemimpin mendorong keterlibatan semua anggota tim dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Dengan adanya hubungan yang kuat dan saling menghargai, pegawai termotivasi untuk berkontribusi lebih optimal, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan dan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

d. Motivasi dan Apresiasi

Faktor pendukung dalam motivasi dan apresiasi ini meliputi adanya evaluasi rutin, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas kontribusi pegawai. Pendekatan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyebutkan bahwa dalam penghargaan dan pengakuan kepada pegawai merupakan faktor pemuas (*motivator*) yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dibentuk melalui motivasi dan apresiasi selain menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga harus dan mampu memacu karyawan untuk berprestasi dan merasa dihargai sebagai tim, sehingga memperkuat ikatan tim dan juga menambah efektivitas organisasi secara keseluruhan agar lebih baik lagi.

e. Kepemimpinan Teladan dan Disiplin

Faktor pendukung dalam aspek kepemimpinan teladan dan disiplin ini meliputi konsistensi dalam menjalankan aturan, komitmen terhadap standar profesional, serta kemampuan untuk menjadi contoh nyata bagi orang lain. Gaya kepemimpinan seperti ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada peran pemimpin sebagai panutan untuk mendorong perubahan positif dan peningkatan kinerja tim. Dengan adanya pemimpin yang disiplin dan profesional, pegawai lebih mudah tergerak untuk bekerja dengan sikap serupa, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi dan produktif. Implementasi nilai-nilai ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan di kantor kecamatan, memperkuat budaya kerja yang solid, dan menumbuhkan kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim.

2. Faktor Penghambat

a. Kurangnya Komunikasi yang Terbuka

Kurangnya komunikasi yang terbuka dan jelas menjadi penghambat utama dalam menciptakan hubungan yang baik dan saling mendukung antara camat dan bawahannya. Karena hal ini menyebabkan, bawahan merasa bingung tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Di kantor Kecamatan Juai komunikasi yang hanya satu arah hal ini menyulitkan bawahan untuk memberikan masukan atau bertanya tentang

kebijakan yang diterapkan. Akibatnya, pegawai menjadi kurang termotivasi serta merasa tidak dihargai.

b. Keterbatasan dalam Pemberian Motivasi yang Efektif

Keterbatasan dalam pemberian motivasi yang efektif menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan. Ibu Mili Yusmawati mengungkapkan bahwa camat cenderung memberikan motivasi yang bersifat umum dan tidak disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Padahal, motivasi yang lebih personal dan relevan dengan individu dapat lebih efektif dalam memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Hal serupa juga disampaikan oleh Muhammad Aditiya Pratama, yang menilai bahwa motivasi yang diberikan camat umumnya hanya berupa arahan atau penugasan tambahan, tanpa adanya pendekatan yang lebih inspiratif atau apresiasi yang dapat mendorong pegawai untuk berprestasi.

c. Kurangnya Keteladanan Pemimpin

Kurangnya keteladanan dari pemimpin di Kantor Kecamatan Juai menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan dalam pengambilan suatu kebijakan dan kinerja organisasi. Ibu Mahrita menyatakan bahwa pemimpin di kantor tersebut cenderung membuat keputusan sepihak tanpa melibatkan atau mendengarkan usulan dari bawahannya. Hal ini dapat menciptakan suasana yang kurang kolaboratif, dan juga mengurangi rasa kepemilikan dan kepercayaan dari staf terhadap keputusan yang diambil.

d. Keterlibatan Pegawai yang Tidak Merata

Meskipun pemimpin dalam hal ini Camat, sudah memiliki niat baik dalam menjalin kerja sama. Ibu Dewi mengungkapkan bahwa meskipun Camat sudah cukup terbuka dan mendengarkan masukan, dalam menyampaikan instruksi atau arahan, penggunaan kata-kata yang terlalu rumit menjadi kendala. Hal ini mengakibatkan komunikasi tidak efektif, sehingga pegawai mungkin kesulitan dalam memahami instruksi dengan cepat dan jelas. Penggunaan bahasa yang lebih sederhana dan langsung akan sangat membantu meningkatkan pemahaman dan memastikan seluruh tim bekerja lebih selaras dalam mencapai tujuan bersama

e. Perhatian Terhadap Alur Koordinasi yang Kurang

Faktor penghambat utama yang muncul dari wawancara ini adalah kurangnya perhatian terhadap alur koordinasi yang jelas dan sistematis. Tanpa koordinasi yang tepat, terjadilah miskomunikasi, yang mengganggu kelancaran pekerjaan dan menurunkan efektivitas tim. Untuk mengatasi hambatan ini, perlu adanya perbaikan dalam proses koordinasi internal, seperti memperjelas pembagian tugas dan mengadakan rapat rutin yang dapat membantu memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan meningkatkan sinergi antar bagian dan memperlancar pencapaian tujuan bersama di Kantor Kecamatan Juai.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat di Kecamatan Juai, Kabupaten Balangan dalam meningkatkan kinerja pegawai kurang baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator *pertama*, pengendalian emosi Camat cukup baik, meskipun masih terdapat keterbatasan saat menghadapi tekanan tinggi. *Kedua*, stabilisasi emosi Camat umumnya stabil,

namun perlu ditingkatkan dalam menyelesaikan masalah berat. *Ketiga*, hubungan kerja yang dibina oleh Camat menciptakan suasana kondusif, tetapi komunikasi masih dapat lebih efektif. *Keempat*, proses pemimpin dalam memulai hubungan dengan pegawai cukup terbuka dan profesional. *Kelima*, motivasi yang diberikan belum maksimal dan cenderung bersifat umum. *Keenam*, keteladanan yang ditunjukkan pemimpin bersifat positif, namun perlu lebih terbuka terhadap masukan. *Ketujuh*, koordinasi berjalan cukup baik dengan adanya rapat rutin dan pembagian tugas yang jelas, meskipun terdapat kendala komunikasi. *Kedelapan*, kerjasama efektif ditunjukkan melalui keterbukaan yang baik, tetapi keterlibatan seluruh pegawai masih perlu ditingkatkan. Disamping itu faktor-faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Juai terdiri atas faktor penghambat mencakup kurangnya komunikasi terbuka, keterbatasan dalam memberikan motivasi yang efektif, keteladanan pemimpin yang belum optimal, keterlibatan pegawai yang tidak merata, serta perhatian terhadap alur koordinasi yang kurang.

Untuk meningkatkan kepemimpinan Camat Juai disarankan meningkatkan pengawasan disiplin pegawai dengan sanksi tegas, penghargaan, dan teladan. Rutin adakan pertemuan untuk arahan langsung, mendengar masukan, dan gunakan bahasa sederhana. Tingkatkan koordinasi melalui rapat rutin dan libatkan pegawai agar termotivasi sehingga hasil kerja lebih optimal dan maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 72 Tahun 2021 *Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Dan Uraian Tugas kecamatan*.
- Andre Hardjana. (2019). *KOMUNIKASI ORGANISASI: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-1. Depok: Kharisma Putra Utama Offset.
- Arif Budy Pratama. (2017). *CITRA PEMERINTAHAN DI ERA DIGITAL Tipologi dan Manajemen Reputasi*. Cetakan ke-1. Jogyakarta : Gava Media.
- Amin, M.R., Munawarah, M. and Mahdalina, M. (2024) 'EFEKTIVITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) DI KELURAHAN PULAU KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG', *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(2), pp. 183–193.
- Arpandi, A. (2024) 'EFEKTIVITAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENEGAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PASAR DAN PERTOKOAN DI KAWASAN PASAR MODERN ADARO KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2594–2601.
- Arpandi, A. and Aminah, S. (2023) 'EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SAMPAH PADA TEMPAT PEMBUANGAN AKHIR (TPA) BATU MERAH KECAMATAN LAMPIHONG KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4750–4755.
- Budiman, A., Husaini, M. and Norjannah, N. (2024) 'EFEKTIVITAS PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT (PAMSIMAS) DI KECAMATAN AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA (Studi Kasus Desa Simpang Empat Dan Desa Rukam Hilir)', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1230–1236.
- Budiman, A. and Souvia, B. (2023) 'IMPLEMENTASI EDUCATION MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM 4.0 PADA MADRASAH ALIYAH ASY SYAFI'YAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2126–2133.
- Halisah, H., Sugianor, S. and Arpandi, A. (2024) 'Efektivitas Program Bangga Kencana Melalui Pencatatan Laporan Aplikasi New Siga Pada Balai Penyuluhan Kb Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), pp. 462–467.

- Hasbiyah, S. (2022) 'IMPLEMENTASI PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA: STUDI KASUS DESA RANTAU KARAU HULU', *Administraus*, 6(2), pp. 160–168.
- Hasbiyah, S. (2024) 'IMPLEMENTASI SISTEM E-FILLING DALAM PELAYANAN SURAT PEMBERITAHUAN PAJAK TAHUNAN (SPT) PADA KANTOR PELAYANAN PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) PARINGIN KABUPATEN BALANGAN', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(5), pp. 2585–2593.
- Hasbiyah, S. and Fatmawati, A. (2023) 'PENGELOLAAN DANA DESA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN NON FISIK DI DESA PALIAT KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 4918–4922.
- Mardiah, M., Munawarah, M. and Setiawan, I. (2024) 'Efektivitas Program Posyandu Balita Dalam Meningkatkan Kesehatan Ibu dan Anak di Desa Baruh Jaya Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan', *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(2), pp. 343–350.
- Munawarah, M. (2022) 'PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al Idira Balad*, 4(2), pp. 28–33.
- Sugianor, S. and Husaini, M. (2024) 'PENGELOLAAN OBJEK WISATA TAMAN BUNGA POSKA DI DESA PEMATANG KECAMATAN BANUA LAWAS KABUPATEN TABALONG', *Al Idira Balad*, 6(1), pp. 189–193.
- Sugianor, S. and Mawarti, M. (2024) 'IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2018 TENTANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT DALAM PENERTIBAN WARUNG REMANG-REMANG DI DESA TAPUS DALAM KECAMATAN SUNGAI PANDAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(4), pp. 1883–1890.
- Dr. Eko Purnomo, S.IP, SE, MM. Dr. Herlina JR Saragih, M.SI, Dkk. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bekasi: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Dr. M. Sobry Sutikno. (2018). *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Monica Feronica Mormasa, S.Sos., M.Si. (2022). *KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA*. Cetakan Pertama. Purwoketo Selatan, Kab. Banyumas, Jawa Tengah : Cv. Pena Persada.
- Penulis, T. (2022). *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana Starta (SI)*. Amuntai: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Prof. Dr. H. Inu Kencana Syafiie, M.Si. (2014). *ILMU PEMERINTAHAN*. Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prof. Dr. J. Kaloh. (2014). *KEPEMIMPINAN KEPALA DAERAH Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah Dalam Pelaksanaannya Otonomi Daerah*. Edisi ketiga. Jakarta : Sinar Grafika.
- Prof. Dr. Suiyono (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-2, Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta
- Prof. Dr. Veithzal Revai Zainal, S.E., M.M., MBA, Mauliaman Darmansyah Hadad, S.E., MPA., Ph.D. Prof. Dr. H. Mansyur Ramly, S.E., M.Si. (2017). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI*. Edisi Ke-12. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Rahma (2017) "*Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*". Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ruhansah (2021) "*Kepemimpinan Camat Dikecamatan Paringin Kabupaten Balangan*". Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.



Made Krisna Ari Wijaya, I Gede Rihayana, Bagus Nyoman Kusuma Putra. 2023. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pradnya teknik. *Jurnal Emas*.Vol. 4, No. 5, hlm 1062-1064. 2.