

## PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN PERILAKU KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LABUHANHAJI

Siska Wirma<sup>1</sup>, Sopar<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Sosiologi Universitas Teuku Umar

Email: [siskawirma2@gmail.com](mailto:siskawirma2@gmail.com)

### Abstract

*The role of the sub-district head in improving the behavior of the sub-district office staff of Labuhanhaji sub-district, the purpose of the study was to determine the behavior of the employee's performance both in the discipline of attendance/going home and providing services to the community, maintain work relations and sanctions. Sources of informants were the sub-district head, the sub-district secretary, and Labuhanhaji sub-district office staff. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion verification. Based on the results of the study, it can be concluded that the Camat's role in improving the performance behavior of Labuhanhaji District office employees is always performed its role as interpersonal in improving good performance, and as a leader is able to manage existing resources effectively and efficiently in order to achieve organizational goals. While the advice is for employees who do not carry out a job properly or do not comply with existing regulations as they should, then as the Head of Labuhanhaji District, South Aceh Regency, they must immediately apply sanctions in the form of light punishment, moderate and severe sanctions depending on the violation.*

**Keywords:** *Role, performance, behavior.*

### I. PENDAHULUAN

Kecamatan adalah perangkat daerah yang ada di pemerintahan kabupaten/kota, dalam pelaksanaannya wilayah kecamatan adalah wakil dari pemimpin daerah tingkat dua. Wilayah kecamatan memiliki otoritas tertentu diberikan oleh Bupati atau Walikota saat melakukan tugas administrasi sebagai pemimpin kecamatan dan memiliki wewenang dan tanggung jawab sebagai pengurus kecamatan. Kemudian camat merupakan seorang kepala satuan kerja perangkat daerah yang memimpin wilayah dengan tujuan penyelenggaraan Negara, tujuan tersebut wajib terlaksana sebagai capaian kerja dalam masa jabatannya, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang kecamatan yang tertuang di dalam Undang-undang di bawah ini (Meiningsih, 2016). Tugas dan fungsi camat telah diatur dalam Undang-undang nomor 23 tahun 2014 Pasal 225, adapun salah satu tugasnya adalah memiliki kewenangan

atributif yaitu mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat, menjaga ketertiban dan ketentraman dalam lingkungan kekuasaannya, menjaga dan memelihara sarana dan prasarana pelayanan umum, menjalankan tugas sesuai undang-undang, menjaga sarana dan prasarana di kantor Kecamatan (Ayunita, 2019).

Sebagai aparatur yang bertugas di sektor publik, pegawai kantor camat diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik dan nyaman bagi masyarakat, selain itu para pegawai kantor juga harus lebih memperhatikan sarana dan prasarana bagi masyarakat yang ingin mengurus berbagai kebutuhan surat, kartu identitas, dan masih banyak lagi keperluan masyarakat di kantor camat Kecamatan Labuhanhaji. Dalam pelayanan yang diberikan pihak pegawai kantor camat Kecamatan Labuhanhaji diperoleh informasi bahwa masih banyak masyarakat yang merasa rumit dan kurang maksimal, walaupun demikian sebagai sektor pelayanan publik para pegawainya tetap harus melayani dengan baik agar aspirasi serta kebutuhan masyarakat tetap terjaga, tingkat efisiensi keberhasilan kantor camat sangat dipengaruhi oleh faktor pelayanan. Untuk menjembatani permasalahan perilaku kerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Labuhanhaji tersebut maka peran camat juga sangat dibutuhkan (Ayunita, 2019).

Peran merupakan sesuatu yang berupa orang atau yang bertanggung jawab atas suatu hal atau peristiwa (Soekanto, 2010). Dalam sebuah organisasi dibutuhkan seseorang yang dapat memimpin, mengatur, dan mengarahkan orang banyak untuk melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut, setiap organisasi baik kecil maupun besar pasti ada pemimpin atau *leader* yang memiliki tanggung jawab penuh dan mampu meningkatkan kinerja para bawahannya, dan dapat meningkatkan efisiensi dari organisasi tersebut, sama halnya dengan peran camat yang juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Camat juga harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan pegawainya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, kepuasan dan kenyamanan para pegawai dapat mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya (Pora, 2020).

Dalam menjalankan perannya sebagai aparatur negara, seorang camat harus mempertimbangkan evaluasi perilaku kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas tepat dalam mengambil keputusan atau pembinaan terhadap pegawainya. Prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan merupakan keberhasilan dari seorang pemimpin. Sedangkan setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahan akan terpecahkan dengan bantuan dan saran yang diberikan oleh pemimpin (Meiningsih, 2016). Untuk meningkatkan kerja pegawai di kantor kecamatan harus dilakukan. Camat sebagai pemimpin ada peran penting yang dipercayakan untuk dapat meningkatkan kerja yang dipekerjakan untuk mencapai pertumbuhan dibidang pelayanan masyarakat seperti kebutuhan pembangunan daerah baik maupun secara umum. Merujuk pada pengertian pembangunan sebagaimana dijelaskan di atas, maka dibutuhkan komitmen nasional terhadap semua komponen bangsa Indonesia baik langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi proses penyelenggaraan pemerintah untuk mewujudkan tujuan

pembangunan bangsa guna mensejahterakan rakyat Indonesia sesuai amanat undang-undang.

Max Weber sebagai seorang sosiolog yang berperan terhadap perkembangan ilmu sosiologi khususnya dalam pemikirannya terkait tentang perilaku telah memberikan kontribusi terhadap pembangunan umat manusia. Menurut Max Weber, perilaku sosial merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang saat menghadapi orang lain, kata perilaku dipakai untuk mengartikan tingkah atau perbuatan, setiap perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang memiliki motivasi atau dorongan untuk melakukan aktivitas. Kemudian Max Weber juga menjelaskan bahwa untuk memahami tindakan atau tingkah laku seseorang dalam bertindak kita dapat menempatkan diri sesuai dengan pola pikir seseorang atau disebut sebagai konsep pendekatan, konsep yang memiliki motif untuk mencapai suatu tujuan. Setelah memahami setiap perilaku dari individu atau kelompok, kita juga menghargai dan memahami kelompok yang berbeda, menghargai cara khas dalam melakukan sesuatu. Sehingga kita bisa memahami alasan dibalik tindakan orang-orang tersebut (Muhlis, 2020).

Teori tindakan sosial juga menjadi tolok ukur seseorang dalam memahami tipe-tipe perilaku setiap individu atau kelompok dalam masyarakat. Untuk mengetahui alasan setiap orang melakukan tindakan dapat dilihat dari cara seseorang menghargai dan memahami tipe-tipe tindakan yang dilakukan (Muhlis, 2020). Penilaian perilaku kerja mencakup aspek penilaian kepemimpinan yang hanya tersedia bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan struktural. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan para evaluator pegawai negeri sesuai kriteria tertentu (Risman, 2021). Pejabat dapat mempertimbangkan informasi dari pejabat lain pada tingkat yang sama dalam unit kerja masing-masing ketika mengevaluasi kerja individu. Nilai perilaku kerja pegawai dapat ditentukan sebagai maksimum 100%. Peraturan perilaku kerja lainnya juga telah ditetapkan dalam peraturan kepala kepegawaian.

Perilaku pegawai dalam hal peningkatan kerjasama antar pegawai, tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, memiliki inisiatif atau kelincahan dalam bekerja, cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang baik, taat dengan peraturan yang berlaku, dapat menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman (Risman, 2021). Disiplin dalam bekerja harus lebih ditingkatkan agar perilaku kerja pegawai juga ikut meningkat, program kerja akan berjalan dengan baik saat disiplin kerja telah ditetapkan dan berjalan seperti yang seharusnya, disiplin kerja juga sangat berkaitan dengan peraturan yang telah ditetapkan, Peraturan ini akan menjadi acuan bagi pegawai untuk bertindak sebagai pedoman bersama, sekaligus menyatukan dan menyelaraskan perbedaan tujuan dan nilai pribadi yang diterapkan pegawai (Yoesana, 2013).

Menurut pandangan J.B Watson perilaku sosial merupakan tanggapan atau respon yang ditunjukkan seseorang terhadap suatu rangsangan (*stimulus*), setiap tindakan yang

ditunjukkan oleh individu akan dipengaruhi dan ditentukan oleh rangsangan. Adapun kesimpulan yang dapat dipetik dari pemahaman J.B Watson yaitu perilaku merupakan respon yang ditunjukkan oleh individu terhadap lingkungan. Setiap perilaku terjadi diakibatkan karena adanya stimulus dan stimulus tersebut menghasilkan respon atau perilaku tertentu (Fauzri, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana peran camat dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor camat Labuhanhaji.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian dari Abdulhalil Hi. Ibrahim, Rasid Pora (2020) mengemukakan bahwa peran pemimpin ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal.

Peran interpersonal artinya seorang pimpinan berinteraksi tidak hanya dengan bawahannya saja tapi juga dengan pihak yang memiliki kepentingan baik di dalam organisasi maupun di luar, yang dimaksud dengan kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan berbagai pihak, kemampuan interpersonal berguna untuk mengenalkan keberadaan dari organisasi dengan cara mengikuti berbagai upacara resmi, bertanggung jawab dalam hal memotivasi dan arahan pada karyawan/pegawai, menjadi penghubung untuk menciptakan jaringan yang luas.

2. Peran yang bersifat informasional.

Peran informasional terdiri atas tiga, yaitu (1) sebagai pemantau arus informasi, seorang pemimpin akan mendapatkan informasi mengenai organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi. (2) sebagai yang membagikan informasi terutama yang bermanfaat bagi manajemen organisasi, (3) juru bicara organisasi yang berguna untuk menyalurkan informasi kepada pihak luar, terkait rencana, tindakan kebijakan yang telah dicapai.

3. Peran pengambilan keputusan

Sedangkan peran yang berkaitan dengan wewenang dan juga kekuasaan, pimpinan memiliki peran sebagai penentu kebijakan terutama dalam hal pengambilan keputusan seperti strategi dalam pengembangan inovasi, menentukan peluang, melakukan negosiasi, dan konsisten dalam menjalankan usaha. Sama halnya dengan peran camat dalam meningkatkan kerja pegawainya (Ibrahim, Rasid, 2020).

Kemudian dapat dijelaskan kembali berdasarkan hasil penelitian dari Wira Yusniawati S, Rosmala Dewi dan Beby Mashito (2019), menguraikan bahwa kerja pegawai adalah pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan kapasitas pekerjaannya dengan profesional dan penuh tanggung jawab. Jika pegawai menunjukkan

kerja yang baik maka tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya juga akan memperoleh hasil yang baik (goverd adler clinton rompas, bernhard tewal, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas terkait peran dan kerja pegawai dapat penulis simpulkan bahwa peran yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap perilaku yang kita lakukan, begitu pula sebaliknya apabila peran yang dilakukan tidak baik maka akan menghasilkan perilaku yang tidak baik pula. Hal ini juga terkait dengan kerja yang dilakukan seseorang bahwa jika pekerjaan yang dilakukan baik maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Hal ini ini menunjukkan bahwa peran dan perilaku menjadi penting dipedomani dalam menjalankan suatu pekerjaan atau aktivitas.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis memakai metode kualitatif, menurut Sugiyono (Sarumaha et al., 2019) metode penelitian kualitatif adalah metode pengumpulan data yang sebenarnya atau yang pasti dan memiliki nilai informasi yang terlihat. Pendekatan deskriptif menjadi pilihan untuk mengamati peran camat dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi atau pengamatan secara langsung terhadap objek kajian, kemudian untuk melengkapi data yang diperlukan juga catatan tentang gejala yang ditemukan di lapangan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan sebagai upaya pencarian informasi mengenai peran camat dalam meningkatkan perilaku pegawai dan untuk memudahkan peneliti dapat mengetahui bagaimana peran camat dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai. Data sekunder adalah data yang didapatkan penulis saat melakukan dokumentasi (analisis dokumen) seperti dokumen pribadi, organisasi resmi, referensi atau peraturan yang berkaitan dengan obyek penelitian. Peneliti juga melakukan wawancara dan observasi untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

Informan penelitian ini sebanyak 9 (Sembilan) orang, informan tersebut akan diwawancarai untuk mendapatkan informasi terhadap masalah penelitian tentang peran camat perilaku kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji. Indikator-indikator pengukuran keberhasilan banyak atau tidaknya kontribusi seorang pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kerja pegawai/karyawan itu sendiri, seperti kuantitas kerja, mutu pekerjaan, penggunaan waktu, dan kerjasama (Putra, 2015).

Indikator di atas juga dilihat perilaku kerja pegawai melalui disiplin kerjanya, seperti tujuan dan keterampilan, dan keteladanan pimpinan. Setiap organisasi harus memiliki tujuan yang jelas, dan dapat menantang keterampilan pegawai, setiap pegawai yang dipekerjakan harus sesuai dengan bidang dan keterampilan yang dimiliki, agar para pegawai dapat bekerja dengan sungguh dan lebih disiplin dengan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin juga harus bisa menjadi panutan dan teladan yang baik bagi pegawainya, jika pemimpin memiliki teladan yang tidak baik atau kurang disiplin maka

para bawahannya juga akan menjadi kurang disiplin, hal ini akan mempengaruhi kerja pegawai.

#### **IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Peran Camat Dalam Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai**

Perilaku kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan terkadang masih terdapat kekurangan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Permasalahannya, perilaku kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan di kantor Camat Labuhanhaji dalam kaitan ini upaya untuk melakukan pencapaian tujuan menjadi sangat penting. Menyadari bahwa banyak orang berkinerja yang tinggi, demikian juga banyak orang ingin berperilaku yang baik tetapi masih ada yang belum bisa menghasilkan kerja yang baik. Mengacu pendapat Bernadin, terdapat enam dimensi yang dapat diukur dari hasil kerja seseorang pegawai, yaitu kualitas efisiensi kerja, kuantitas yang dihasilkan oleh kerja, tempestitas kerja, efisiensi kerja, kemandirian dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja (Susanty, 2001).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan masih kurang dalam aspek kesadaran bekerja dan tanggung jawab kerja yang ditunjukkan oleh pegawai masih kurang karena masih terdapat pegawai disiplin kehadiran/pulang masih kurang optimal. Lebih lanjut dilakukan wawancara tentang peran Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dalam meningkatkan perilaku pegawai menurut kasie Ketentraman dan Ketertiban sudah bagus, ditegaskan dalam wawancaranya bahwa camat mewajibkan para pegawai mematuhi peraturan di Kantor Camat. Camat Kecamatan Labuhanhaji juga mewajibkan kami mengikuti apel pagi dan kerja penuh rasa disiplin. Sedangkan informasi berbeda pula dengan hasil wawancara dengan bapak Salman sebagai Kasie Pelayanan Umum, diungkapkan bahwa peran Camat dalam meningkatkan perilaku pegawai kantor camat sering dilakukan melalui rapat staf untuk melaksanakan evaluasi kinerja para staf kantor camat kemudian memberikan arahan-arahan saat apel pagi untuk meningkatkan perilaku disiplin. Pada sisi lain dijelaskan kembali bahwa untuk peningkatan pelayanan publik, peran Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan sudah maksimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dalam menjalankan tugasnya sebagai sektor publik, saat memberikan motivasi, arahan, dan juga bimbingan kepada bawahannya, selalu mengevaluasi setiap kerja pegawainya. Terkait dengan fungsi kecamatan dalam tataran pemerintahan dijelaskan oleh Kasi Pemerintahan bahwa secara administrasi pemerintahan, kecamatan memiliki tugas membantu pemerintahan yang ada pada level di atasnya dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, memberikan pelayanan publik dengan baik dan pemberdayaan masyarakat desa,

memimpin Kecamatan memiliki wewenang dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah. Berdasarkan penjelasan di atas maka tugas camat dalam pemerintahan kecamatan dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Membentuk rencana kerja dan petunjuk teknis sesuai peraturan yang ditetapkan, sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
2. Memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai agar tugas yang diberikan dapat di selesaikan dengan baik.
3. Memberi petunjuk untuk memudahkan para karyawan/pegawai dalam melakukan tugasnya.
4. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi setiap pekerjaan bawahan dan melakukan pengecekan hasil secara langsung untuk mengetahui jika ada hambatan dalam pekerjaan.
5. Membina dan memberikan motivasi pada bawahan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan pengembangan karier.
6. Menyusun program kerja dalam bentuk tahunan, baik jangka panjang maupun menengah.
7. Merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintah Kecamatan.
8. Mengkoordinasikan upaya dalam penyelenggaraan keamanan dan ketertiban umum.
9. Mengkoordinir peraturan perundang-undangan.
10. Mengkoordinir pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas pelayanan umum.
11. Melaksanakan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan
12. Melaksanakan tugas kedinasan sesuai instruksi dan petunjuk yang diberikan atasan agar dapat berjalan lancar.

Tugas camat di atas sesuai dengan peraturan Bupati Aceh Selatan Nomor 68 Tahun 2017 Tentang uraian tugas bagi pejabat struktural pada Kabupaten Aceh Selatan. Camat Labuhanhaji pada dasarnya sudah profesional mengikuti peraturan, berjiwa pemimpin yang tegas, disiplin, setiap hari keliling memantau pegawai, dan lain sebagainya. Dari hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa perilaku dan tanggung jawab Camat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin sudah baik. Perannya sebagai pemimpin adalah mengarahkan pegawai yang dipimpinnya, sehingga kinerja pegawai dapat memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin organisasi harus didukung dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai sehingga dapat mengarahkan semua sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan Camat dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Camat sebagai pemimpin lembaga yang

dijalankannya sewajarkannya harus cukup baik dan kooperatif terhadap pegawainya agar peran yang dilakukannya dapat diterima dan diikuti oleh bawahannya sebagai wujud perilaku kerja yang diharapkan semua pihak. Hal ini terlihat dari tindakan yang dilakukan oleh camat untuk melakukan orientasi tugas terhadap pegawai pada lingkungan kerja kecamatannya sebelum kegiatan berlangsung.

Tampaknya arahan yang dilakukan tersebut mendapat apresiasi di kalangan pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji. Camat dapat berperan sebagai pendorong bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya, seperti memberikan dorongan atau motivasi pada pegawainya untuk mengikuti aturan kerja yang berlaku sebagai aparatur negara.

### B. Perilaku Kerja Pegawai

Perilaku merupakan bagian dari kepatuhan pegawai dalam pekerjaannya, misalnya sikap yang ditunjukkan oleh pegawai di lingkungan kerja, yang dapat diwujudkan melalui sikapnya dalam bekerja. Perilaku menunjukkan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dilakukan di tempat kerja. Perilaku baik seorang pegawai dapat dinilai dari kedisiplinan, kesopanan dan tanggung jawab pegawai tersebut (Erawati et al., 2017). Kunci untuk mencapai tujuan dari organisasi adalah berusaha untuk menjaga dan mencapai disiplin kerja bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugasnya, disiplin kerja yang baik akan berkembang dan terlihat terutama sebagai hasil kesadaran manusia itu sendiri, agar pegawai/karyawan menjadi lebih disiplin maka perusahaan perlu membuat peraturan mengenai disiplin kerja yang dapat mengatur dan mengikat pekerjaannya untuk menjalankan tugas sebagai abdi masyarakat yang mengabdikan kepada masyarakat (Sarumaha et al., 2019).

Sejalannya dengan hal tersebut hasil pembicaraan dengan Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan beliau katakan bahwa pegawai kantor Kecamatan Labuhanhaji kalau masalah tanggung jawab mereka pasti bertanggung jawab karena apapun pekerjaan pada bidang mereka, itu suatu tugas yang wajib dikerjakan/diselesaikannya. Penempatan pegawai akan selalu disesuaikan dengan kemampuan dan juga latar belakang pendidikannya. Sehingga pegawai mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai instruksi. Sehubungan dengan kerja dan tanggung jawab pegawai kantor Kecamatan Labuhanhaji dijelaskan oleh sekretaris camat bahwa pegawai kantor cukup baik, mereka paham dan mengerti dengan tupoksinya masing-masing, meski terkadang tidak maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Mengenai penempatan pegawai berdasarkan kemampuan yang dijelaskan oleh Camat dan sekretaris Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan akan sangat mempengaruhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikan



nya maka tugas atau pekerjaan yang diberikan tidak selesai dengan maksimal, dan akan mempengaruhi hasil kerja dari instansi tersebut.

Terkait tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijelaskan oleh Hendri selaku Pramuka kebersihan tanggung jawab PNS itu sesuai dengan tupoksinya pegawai masing-masing kalau sebagai kasie kata kala sebagai kasi pelayanan umum sesuai dengan tupoksinya melayani masyarakat tentang surat menyurat yang berhubungan dengan perizinan dokumentasi dan kemudian staf-stafnya juga dapat membantu para kasie, Jadi tanggung jawab PNS dalam bekerja itu sesuai dengan tupoksinya pegawai masing-masing, kepatuhan pada jam kerja, melayani masyarakat dalam bekerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja dengan tanggung jawab dan jujur, menggunakan dan memelihara alat kantor. Apel pagi merupakan salah satu cara untuk membangun disiplin kerja. Pelaksanaan apel mempunyai peranan penting, terutama sebagai sarana pemberian bimbingan dengan informasi terkini mengenai tugas kedinasan yang akan dilakukan atau dilaksanakan, dengan penerapan disiplin pegawai, apel dapat diukur untuk meningkatkan kerja.

Pada saat saya magang waktu apel pagi pegawai kantor ada yang tidak mengikuti apel ada satu dua orang yang terlambat bahkan terkadang mereka datang setelah apel berlangsung misalnya sejumlah 20 orang tapi yang mengikuti apel 17 orang, dan hasil wawancara saya dengan Camat beliau katakan jika ada pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi maka setelah itu pegawai tersebut akan dipanggil karena apel wajib dan beliau bilang bahwa kita diperintah ini tidak main-main karena kita jalannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), jika sudah 3 (tiga) kali tidak mengikuti apel maka pegawai akan dipanggil oleh Camat untuk diminta pertanggung jawabannya karena ada penilaian kerja yang disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) itu beresiko pada masing-masing pegawai tidak bisa dibantah maka akan berakibatkan kepada kenaikan pangkat dan nilai SKP pegawai. Terkait perilaku pegawai dalam apel yang disampaikan oleh Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan bahwa perilaku pegawai dalam kedisiplinan apel pagi sudah baik namun masih ada juga beberapa pegawai yang tidak mengikuti dengan beberapa alasan, dan jika pegawai melanggarnya sudah 2 kali maka akan dipanggil oleh Camat untuk diberi arahan, dan itu juga berpengaruh pada kenaikan pangkat.

Disiplin kerja adalah perilaku yang perlu ditanamkan dalam diri setiap individu agar memiliki rasa hormat, saling menghargai, dan taat akan aturan yang ada. Jika suatu saat melanggar tidak akan menghindari sanksi yang berlaku. Ketepatan waktu juga termasuk dalam disiplin kerja, jika dilihat kondisi saat ini masih banyak pegawai yang belum optimal dalam ketepatan waktu baik saat masuk maupun pulang kerja, masih banyak yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, namun dalam hal menyelesaikan pekerjaan para pegawai sudah melakukan tugasnya dengan baik,

walaupun demikian banyak dari pegawai yang masih belum begitu memahami komitmen kerja terhadap organisasinya (Mahmud, 2019)

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan bahwa masalah pegawai dengan kehadiran/pulang pegawai beliau sampaikan itu disesuaikan dengan keadaan misalnya perempuan kita sesuaikan dengan beban kerja dia jadi mereka disisi lain ada tanggung jawab yang harus diselesaikan di rumah entah itu anak atau suami tetapi terlebih dahulu meminta ijin kepada camat dan mereka tetap dituntut untuk pulang jam 17.00 WIB. Kemudian dijelaskan kembali oleh bendahara pengeluaran pada Kantor Camat Kecamatan Labuahnaji bahwa perilaku disiplin kehadiran/pulang pegawai bagus meskipun ada salah satu diantaranya yang misalnya pulang cepat atau tidak balik lagi siang itu alasannya karena pegawai di sini mereka telah mengambil kredit jadi mereka tidak fokus sekali ke kantor camat maka dari itu pegawai mencari kerja sampingan dan walaupun pegawai tersebut tidak datang lagi pada siangya tetapi tugas-tugasnya sudah diselesaikannya.

Sehubungan dengan penjelasan camat dan Kasi Bendahara pengeluaran tentang perilaku disiplin kehadiran/pulang pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya seluruh pegawai selalu berusaha untuk seefektif mungkin dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya, saat ini dinilai melalui kerja kantor Kecamatan Labuhanhaji. Pekerja pada saat jam kerja terlihat semua pegawai sibuk dengan pekerjaan yang diberikan, mengenai kehadiran terhadap kegiatan kantor, mereka akan tetap berada di kantor saat jam kerja dan para pegawai akan meminta ijin kepada atasannya jika ada keperluan di luar kantor atau pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk bekerja di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Mengenai peraturan waktu masuk kerja dan pulang kerja sudah ditetapkan oleh kantor. Namun jika dilihat dari tingkat kedisiplinan waktu pada pegawai di Kantor Camat Labuhanhaji masih tergolong kurang disiplin karena masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Perilaku ini dapat dikatakan bahwa perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan belum maksimal dan masih kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Lebih lanjut informan penelitian menjelaskan bahwa perilaku datang terlambat dan pulang cepat biasanya banyak dilakukan oleh pegawai perempuan sedangkan pegawai laki-laki juga ada yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan. Umumnya perilaku ini dilakukan pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji dengan alasan ada urusan yang mendadak seperti urusan keluarga, alasan mengurus urusan keluarga dulu sebelum bekerja dan pegawai merasa tidak ada pekerjaan lagi yang harus diselesaikan di kantor walaupun waktu kerja masih tersedia. Ketentuan jam kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diberlakukan oleh Camat Kecamatan Labuhanhaji. Hal itu dapat menunjang kedisiplinan kerja para staf atau pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji. Sebagai pemimpin, camat berkewajiban

berperan dalam memberikan tindakan dalam bentuk pengawasan dan pembinaan terhadap pegawai yang dianggap kurang disiplin pada saat jam kerja. Hal tersebut dibenarkan oleh bapak Mastutin selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Umum. Camat Labuhanhaji dalam memberikan pelayanan sudah tepat waktu, bahwa itu suatu tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh pegawai kantor, karena jangan sampai masyarakat itu menunggu lama. Kemudian wawancara kembali peneliti lakukan dengan Kasubag Keuangan terkait perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat cukup baik. Pegawai selalu berupaya untuk merespon dengan cepat segala kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat, tetapi terkadang ada juga yang membuat masyarakat menunggu atau antri dengan batas waktu yang tidak pasti karena ada pegawai yang tidak berhadir karena ada keperluan luar.

Terkait pelayanan pegawai yang diberikan terhadap masyarakat yang disampaikan kasi Pemberdayaan Masyarakat Gampong (PM&G) sudah tepat waktu namun masih ada juga yang belum tepat waktu karena beberapa hal seperti banyak proses pelayanan surat menyurat yang membutuhkan tanda tangan dari pimpinan atau camat yang tertunda dikarenakan keberadaan camat yang kadang kala tidak selalu berada di kantor, hal ini disebabkan banyak pekerjaan dinas yang dilakukan camat di luar kantor. Kondisi demikian mengakibatkan urusan pelayanan menjadi sedikit terhambat dan kurang lancar serta pelayanan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara di atas terkait masih ada perilaku pegawai yang hadir terlambat dan pulang lebih awal dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat atas kerjanya kurang baik, akan tetapi untuk solusi kedepan agar perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji menjadi baik maka perlu peningkatan peran camat lebih besar lagi dalam membina pegawainya, karena pelayanan di kecamatan terbilang tidak mudah hal ini tidak boleh membuat para staf tidak sungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Lebih lanjut sekretaris Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai terhadap kerja kantor

- Sikap dan pengetahuan untuk pentingnya disiplin kerja yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi.
- Keteladanan pemimpin.
- Pengawasan dilakukan oleh pihak pemimpin.
- Sanksi bagi siapa yang melanggar aturan di kantor Camat dan tentu saja, hukuman yang dijatuhkan tidak lebih dari perbaikan diri dan pelatihan pegawai, sehingga menjadi kebiasaan untuk selalu disiplin dalam bekerja.

Asumsi dasar bahwa pegawai kantor Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan ada yang kurang disiplin setelah dilakukan penelitian bahwa terdapat pegawai yang kehadirannya kurang disiplin dan pulang lebih awal, dalam mengikuti apel pagi ada pegawai yang datang setelah selesai apel dan itu salah satu perilaku yang tidak bagus, dan

---

ibu pegawai kantor camat terkadang terlambat datang dengan alasan ada hal yang dikerjakan di rumah baik mengurus keluarga maupun ke pasar, pegawai laki-lakinya di kantor camat terkadang tidak kembali lagi pada jam kerja siang dengan alasan para pegawai ada pekerjaan yang dikerjakannya tanpa ada hubungan dengan tugas di kantor kecamatan. Kondisi ini juga disebabkan para pegawai telah mengambil kredit jadi mereka harus cari kerja sampingan di sela-sela waktu padahal masih jam kerja, dan ada juga salah seorang pegawai kantor camat yang pada saat jam kerja saya jumpai di warung lagi minum kopi bersama masyarakat biasa, mungkin sedang tidak ada kerjaan beliau keluar tetapi mestinya para pegawai harus siap berada di kantor menunggu masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Dilain waktu terkadang pegawai juga membuat masyarakat menunggu sedikit lama karena kasie yang diperlukannya tidak ada di kantor karena mereka di luar kantor untuk menjemput anak pulang dari sekolah, perilaku ini dilakukan oleh satu atau dua pegawai saja.

Camat menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai pemimpin dengan memberikan arahan kepada pegawai kantor Camat dan menjalankan tanggung jawab sebagai pemimpin dengan tujuan merubah semua perilaku yang belum memenuhi aturan dan kewajiban mereka sebagai pegawai. Lebih lanjut sekretaris Camat Kecamatan Labuhanhaji juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai terhadap kinerja Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji ialah :

1. Sikap pegawai yang tinggi dan kesadaran akan disiplin kehadiran/pulang mengarah pada penerapan disiplin kerja yang baik dan hasil kerja yang optimal. Kurangnya pengetahuan pegawai tentang disiplin kerja akan menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang kurang maksimal.
2. Keteladanan pemimpin, seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh dan teladan yang baik bagi para pegawainya, seperti mampu bersikap jujur, berperilaku adil terhadap semua pegawainya, Jika seorang pemimpin memiliki disiplin kerja yang kurang baik, maka bawahannya juga menjadi kurang disiplin. Pemimpin harus selalu memperhatikan bawahannya baik dalam proses kerja maupun dalam proses pengabdian kepada masyarakat.
3. Pengawasan, seorang pemimpin, pengelola yang memerintahkan karyawan/pegawainya yang dilakukan dibawah kendali langsung pegawai serta menjaga disiplin kerja dan menumbuhkan produktivitas kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin perlu memantau langsung proses kerja pegawainya.
4. Sanksi, Sanksi punitif memainkan peran penting dalam menjaga disiplin pegawai. Sanksi keras dan ringan yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggarnya dapat mempengaruhi baik buruknya tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Sanksi yang keras menyebabkan karyawan/pegawai tidak mematuhi peraturan.

Sekretaris Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan menjelaskan bahwa perilaku pegawai tentu saja berpengaruh terhadap kerja pegawai jika tidak

menjalankan tupoksinya masing-masing contohnya di kasubbag umum dan kepegawaian membuat surat pengantar pindah misalnya pegawai lalai dalam arti kata lupa dalam membuat tanggal atau salah tanggal jadi terpaksa ulang lagi buatnya dan itulah berpengaruh terhadap kerja pegawai yang seharusnya selesai 5 menit bisa jadi 10 menit. Terkait berpengaruhnya perilaku pegawai terhadap kerja yang dijelaskan sekretaris Camat dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai berpengaruh terhadap kerja pegawai pasti berpengaruh salah satunya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dan itu sangat berpengaruh terhadap kerja. Terkait beban tugas dan tanggung jawab yang terkait perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dapat ditegaskan bahwa bentuk-bentuk perilaku pegawai yang sering dilakukan antara lain :

1. Melaksanakan tugas dan wewenang belum sepenuhnya sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Bekerja belum sepenuhnya tertib, cermat, bersemangat dan bertanggung jawab dalam organisasi.
3. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan yang berwenang untuk mencapai tujuan tertentu belum sepenuhnya dilakukan secara maksimal.
4. Membangun etos kerja yang meningkatkan kerja organisasi.
5. Mengenakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sehubungan penjelasan di atas, lebih lanjut Sekretaris Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan menegaskan kembali bahwa perilaku disiplin kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji belum maksimal namun sudah boleh dikatakan baik dengan catatan perlu pembinaan dan pengawasan lebih lanjut agar berperilaku kerja yang sempurna sesuai ketentuan yang berlaku. Pegawai selalu berupaya bekerja secara maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun masih dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau kelompok sehingga perilaku kerjanya kurang fokus. Jika ada yang melanggar, sekedar pelanggaran kecil saja yang masih bisa diterima. Terkait perilaku disiplin kehadiran pegawai dijelaskan oleh Kasi Pelayanan Umum bahwa perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan perilaku pegawai sedikit bagus, masih perlu peningkatan perilaku yang baik, dalam pelayanan terhadap masyarakat atau pelayanan administrasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji dalam bekerja melayani masyarakat dapat dikatakan sudah berperilaku baik dan masih belum maksimal karena ada terdapat pelanggaran-pelanggaran aturan disiplin pegawai yang dilanggar oleh pegawai. Sedangkan Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan mengatakan bahwa perilaku pegawainya belum semuanya berperilaku sesuai dengan peraturan dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan pelayanan terhadap kebutuhan

masyarakat, karena setiap sektor publik dituntut perilaku pegawainya harus mengutamakan kepentingan masyarakat.

Pegawai kantor Kecamatan Labuhanhaji diharapkan bisa bertanggung jawab atas kewajiban yang telah diamanahkan, seperti bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Sedangkan permasalahan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang baik sebagai salah satu bentuk perilaku pegawai kepada masyarakat dijelaskan oleh Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan bahwa harus sesuai dengan kewenangannya sebagai pihak yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dipengaruhi oleh peran pemimpin atau kepemimpinan camat, melalui kepemimpinan, dan didukung oleh kapasitas instansi pemerintah secara penuh merupakan salah satu penyebab runtuhnya birokrasi di Indonesia. Lebih lanjut Mastutin selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji menjelaskan bahwa maju tidaknya suatu organisasi tergantung pada kualitas kepemimpinan pemimpinnya, dari sudut manapun pemimpin selalu ditempatkan pada posisi yang sangat penting. Seorang pemimpin dalam suatu institusi atau organisasi berupaya membantu meningkatkan kerja pegawai sebagai motivasi kerjanya yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendekatan individu, memperhatikan kesejahteraan pegawai, serta melakukan pengawasan tugas yang diberikan. Oleh karena itu pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja yang baik”, (Wawancara kasubag umum dan kepegawaian, tanggal 27 Mei 2022). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian dapat disimpulkan bahwa pemimpin sangat berpengaruh perannya untuk meningkatkan perilaku pegawai atau karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Sewajarnya pemimpin harus menjadi panutan yang baik untuk dicontoh oleh para pegawai atau bawahannya, seperti halnya pegawai di Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Sehubungan dengan berpengaruhnya perilaku pemimpin terhadap kerja pegawai yang dijelaskan juga oleh Sekretaris Camat Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan bahwa adanya pengaruh antara peran pemimpin terhadap perilaku pegawai karena peran pemimpin yang baik dapat secara langsung menjadi acuan atau pedoman keteladanan yang baik pada bawahannya atau dapat pula sebaliknya jika perilaku pemimpinnya kurang baik maka akan berpengaruh tidak baik pula terhadap bawahannya. Jika suatu organisasi ingin membentuk keteladanan yang baik maka pemimpin adalah orang pertama yang harus menunjukkan sikap dengan keteladanan yang baik, sehingga para bawahan akan mengikuti dan menjadikannya sebagai contoh teladan yang baik, baik dalam hal menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab dan disiplin waktu. Terkait dengan berpengaruhnya perilaku pemimpin terhadap kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Labuhanhaji yang disampaikan oleh Sekretaris Camat dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap perilaku kerja pegawai. Hal

ini disebabkan peran pemimpin menjadi panutan oleh bawahannya, misalnya bagaimana perilaku pemimpin dalam membimbing bawahannya untuk melakukan sesuatu akan menjadi contoh terhadap kelangsungan kerja bawahannya. Hal ini sebagaimana dijelaskan Mangkunegara (Widiarti, 2017) menyatakan bahwa “peranan kepemimpinan adalah pencegahan (*prevensi*), yaitu upaya agar pegawai mengikuti dan menaati instruksi kerja dari aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi”. Berdasarkan informasi penelitian yang diperoleh melalui teknik wawancara terhadap *informan* penelitian sebagaimana dijelaskan di atas dapat dijelaskan bahwa, Camat Kecamatan Labuhanhaji berperan dalam mendorong pegawainya untuk mematuhi aturan jam kerja di kantor Kecamatan Labuhanhaji, kemudian berupaya menjadikan teladan bagi bawahannya dalam disiplin bekerja dan dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Selanjutnya Camat juga berperan dalam menjaga dan meningkatkan koordinasi kerja secara teratur antara atasan dan bawahan sebagai salah-satu pola komunikasi kerja.

Peran lain yang dilakukan Camat Kecamatan Labuhanhaji dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap perilaku pegawai, dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menjalankan tupoksinya dengan baik. Berdasarkan penjelasan sekretaris camat bahwa upaya yang telah dilakukan oleh Camat Kecamatan Labuhanhaji dalam meningkatkan perilaku kerja pegawainya yaitu dengan memberikan motivasi dan mengatasi permasalahan yang menghambat kerja pegawai dan strategi yang dilakukan camat yaitu melakukan apel pagi, melakukan rapat rutin, memberikan sanksi dan apresiasi serta melakukan kunjungan langsung setiap sub bagian atau setiap seksi untuk mengetahui proses tindakan yang dilakukan Camat dalam melaksanakan perannya untuk mempengaruhi bawahannya.

## V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data lapangan mengenai peran Camat dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dilakukan camat dalam melalui tindakan Camat meningkatkan disiplin kerja pegawai, melalui kehadiran tepat waktu, pulang tepat waktu dan pelayanan tepat waktu. Peran Camat dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai sudah tergolong maksimal, jika dilihat dari kedisiplinannya dalam menjalankan tugas, memberikan motivasi, arahan, bimbingan kepada seluruh bawahannya dan selalu mengevaluasi setiap kerja pegawai di bidangnya masing-masing sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya (TUPOKSI), Camat selalu memberikan arahan pada saat apel pagi, menegur atau memperingatkan pegawai yang melanggar aturan untuk patuh terhadap ketentuan yang berlaku, dan bagi yang melanggar harus siap menanggung konsekuensinya, dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi atau berperilaku baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhalil Hi. Ibrahim, Rasid Pora, Afgani Pora. (2020). Peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Alis Muhlis, N. (2020). Analisis tindakan sosial Max Weber dalam tradisi pembacaan kitab mukhtashar al-Bukhari. 1.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. (2001). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. 77–84.
- Erawati, I., Darwis, M., Nasrullah, M., & Makassar, U. N. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. 3(1).
- Fauzri, I. (2021). Peningkatan perilaku moral melalui metode bercerita. 3(2), 149–156.
- Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kab. Minahasa Tenggara. 6(4).
- Khelda Ayunita, Abd. Basir. (2019). Tinjauan yuridis kewenangan pemerintah kecamatan dalam pelaksanaan pelayanan umum di Kota Makassar. 7(April), 1–20.
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kec. Gandus Kota Palembang. 1, 39–47.
- Meiningsih, Maria Ranti. (2016). Peranan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai 5(September).
- Putra, A. M. (2015). Indikator keberhasilan kinerja individu dengan locus of control dan kepribadian sebagai variabel independen. 3(2), 10–26.
- Risman, Muhammad Asdar. (2021). Pengaruh perilaku pegawai terhadap efektifitas kerja pegawai. 4(3), 673–691. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.435>
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2019). Peran Camat dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan. 6(1), 25–36.
- Widiarti, R. D. (2017). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda. 5, 6497–6508.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Kec. Muara Jawa Kab. Kutai Kartanegara. 1(1), 13–27.