

Kepemimpinan Transformatif dalam Tata Kelola Pegawai di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur

Dewi Primasari¹, Uchaimid Biridlo'i Robby², Ardiyansah³

^{1,3}Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana

²Badan Riset dan Inovasi Nasional

primasaruidewi23@gmail.com*, ucha001@brin.go.id, ardiyansah@unkris.ac.id

Article Info

Article History

Received:
06 Mei 2024

Accepted:
31 Mei 2024

Published:
11 Juni 2024

Kata Kunci

kepemimpinan,
Kepemimpinan
Trasformatif dan tata
Kelola pemerintahan

Keywords

leadership,
Transformative
Leadership and
governance

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze: a) transformative leadership in employee governance in Duren Sawit District, East Jakarta. b) factors inhibiting and supporting transformative leadership in employee governance in Duren Sawit District, East Jakarta. c) efforts to improve employee governance in Duren Sawit District, East Jakarta. The research method uses descriptive qualitative methods. The research instrument was conducting in-depth interviews and documentation. The results of the research are: a) Transformative leadership in employee governance in Duren Sawit sub-district, East Jakarta is still in process with all its advantages and disadvantages, namely leadership that can make the organization better by means of innovation, policy and intelligence by means of empowerment, stewardship and accountability. The sub-district head's transformative leadership in improving employee governance with indicators of charismatic behavior, intellectual motivation, intellectual stimulation, giving attention and consideration to individuals. b) Factors inhibiting transformative leadership in employee governance in the Duren Sawit sub-district, East Jakarta, namely leaders who are not yet optimal in giving attention to all their employees so that they work optimally, human resources who are less skilled and less competent in carrying out their duties and a lack of technological devices and digital applications that can support organizational policies. Meanwhile, supporting factors include better work motivation, transparency in activities, clear organizational structure and main functional duties to support improvements in the organization as well as innovation, creativity and technology transfer that make it easier to improve services. c) Efforts to improve governance. Employee management in Duren Sawit sub-district, East Jakarta is carried out by improving the government's internal control system, training for employees who can transfer knowledge, synergistic collaborative efforts between leadership and staff in accordance with applicable regulations and good planning so that all programs can run well.

Pendahuluan

Peranan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi tentunya sangatlah penting, mengingat bahwa seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dituntut agar dapat mengelola organisasi yang dipimpinnya untuk kemaslahatan orang banyak. Oleh karena itu seorang kepala/pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk dapat meningkatkan kinerja para bawahannya sehingga pada akhirnya bawahan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja secara baik dan profesional agar nantinya dapat memberikan pelayanan yang prima pada masyarakat pada umumnya.

Kepemimpinan transformatif merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2014). Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformatif diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi. Kepemimpinan transformatif digambarkan sebagai model kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi.

Dengan melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan, maka tidaklah salah jika pemimpin perlu mengembangkan perannya. Terlebih dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu secara aktif melakukan aktifitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini berarti bahwa ada kaitannya antara kepemimpinan transformatif dalam menata pegawai untuk meningkatkan kinerja kantor Camat Duren Sawit Jakarta Timur.

Sejalan dengan hal tersebut, maka kepemimpinan seorang camat dalam usaha memotivasi perangkat aparatur yang ada di tingkat kecamatan sangat diperlukan. Peran kepemimpinan dalam hal ini harus dapat mempengaruhi dan mengajak seluruh aparatur untuk menciptakan maksimalisasi pelayanan. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mengarahkan atau mengontrol pikiran dan tingkah laku orang lain kesuatu tujuan.

Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur, merupakan salah satu perangkat daerah yang menjalankan sebagian urusan pemerintahan daerah. Sebagai perangkat daerah tentu memikul tanggung jawab yang begitu berat, hal ini tentu membutuhkan kesiapan dari seluruh pegawai yang ada di kecamatan khususnya di Kantor Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Dari hasil pantauan dan observasi yang penulis lakukan terlihat bahwa camat telah menunjukan perannya sebagai pimpinan dalam mengkoordinasikan tugas-tugas kepada seluruh pegawainya, komunikasi, informasi dan motivasi terhadap pegawai berlangsung

terus menerus. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat kendala yang perlu ditangani secara serius yakni masalah sumber daya manusia, rasa tanggung jawab selaku pegawai dan sarana prasarana pendukung.

Dengan demikian, peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengatasi masalah tersebut. Camat selaku pimpinan di tingkat kecamatan harus mampu berkomunikasi dengan para bawahan, sehingga bawahan merasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankannya. Menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif bagi penyelenggaraan pemerintahan adalah tugas seorang pemimpin. Rasa puas dan nyaman bagi seorang bawahan akan mendorong yang bersangkutan lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Hasibuan (2010:170), “ Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun *Kepemimpinan Pancasila* ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan Transformatif

Menurut Richard L. Daft (2012:349) kepemimpinan transformatif ialah kepemimpinan yang mirip dengan kepemimpinan karismatik, namun yang membedakan ialah kemampuan istimewa untuk memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan para pengikutnya, dan membantu menyelesaikan masalah dengan cara baru. Menurut Bass dalam Husaini Usman (2014:372), kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempopulerkan perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid, membawa

pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Bass dan Avolio dalam Ancok (2012:130) mengemukakan 4 indikator kepemimpinan transformasional, yaitu :

- a) *Idealized Influence* adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan.
- b) *Intellectual Motivation* merupakan sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain
- c) *Intellectual Stimulation* adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan
- d) *Individualized Consideration* merupakan perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif adalah mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Tata Kelola Pemerintahan

Menurut Mardiasmo (2018:23) yang dikutip oleh World Bank mengungkapkan bahwa *Good governance* adalah suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk menciptakan legal and political framework bagi tumbuhnya suatu aktivitas-aktivitas dalam dunia usaha. Sedangkan menurut Leny Nofianti (2015:52) yang dikutip oleh Soepomo (2000:143) mengungkapkan bahwa *Good governance* adalah pemerintahan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dan berakuntabel dengan terhadap publik secara profesional, transparan, bertanggung jawab dan adil. Untuk mewujudkannya jalan yang ditempuh seperti memberantas KKN dan memperbaiki kinerja pemerintah. Rizal Djalil (2014:395) juga menyatakan bahwa *Good government governance* diartikan sebagai berikut yaitu : “Tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih pada suatu organisasi yang

dituntut oleh rakyat untuk mendapatkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-prinsipnya serta dapat memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme”.

Maka dapat penulis simpulkan dari definisi diatas bahwa tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien serta tata kelola pemerintahan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dan berakuntabel terhadap publik secara profesional, transparan, bertanggung jawab, dan adil sesuai dengan prinsip-prinsipnya.

Metode Penelitian

Objek penelitian di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan wawancara dengan 12 (dua belas) orang informan dengan menggunakan pedoman wawancara mendalam sebagai panduan wawancara yang dilakukan. Informan dalam penelitian ini adalah informan di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pertama, Observasi Partisipan adalah suatu teknik yang digunakan, dimana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari dari orang-orang yang diamati atau yang digunakan sumber data penelitian. Kedua, Wawancara Mendalam adalah melakukan percakapan dengan informan terpilih untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh dan mendalam berkenaan dengan fokus penelitian. Ketiga, Studi Dokumentasi adalah menghimpun dokumen dan menganalisis dokumen tertulis, foto-foto kegiatan untuk memperoleh berbagai informasi dokumen yang digunakan dalam memverifikasi data. Keempat, FGD (*Focus Group Discussion*) adalah sebuah teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan pada penelitian kualitatif dengan tujuan menemukan makna sebuah tema.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Transformatif Dalam Tata Kelola Pegawai di Kecamatan Duren sawit Jakarta timur

Setiap organisasi dituntut untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Pimpinan perusahaan yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika yang sesuai kebutuhan organisasi. Keberadaan sistem perbankan harus mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan internasional.

Disinilah pimpinan mempunyai peran yang penting dalam melakukan pembaharuan perbankan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Oleh karena itu pimpinan harus mampu mewujudkan tuntutan terhadap terwujudnya tata kelola yang baik (*good governance*) sangat diperlukan dalam organisasi itu sendiri. Menyadari pentingnya hal ini, maka dukungan pegawai yang bekerja giat untuk kepentingan organisasi sangat dibutuhkan, demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri dengan melakukan berbagai pendekatan berupa penilaian kinerja pegawai dari pimpinan puncak.

Kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur masih dalam proses dengan segala kelebihan dan kekurangannya yaitu kepemimpinan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih baik dengan cara inovasi, kebijakan dan kecerdasan dengan cara pemberdayaan, penatagunaan, dan pertanggungjawaban.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur perlu dilakukan pengukuran. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformatif yang diukur dengan *idealized influence*, *intellectual motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*, sebagai berikut :

1) *Idealized Influence* (Perilaku Kharismatik)

Pemimpin transformatif merupakan sosok pemimpin yang memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas. Visi, misi dan tujuan lembaga merupakan suatu pedoman dasar yang digunakan dalam merumuskan, merencanakan dan melaksanakan program-program organisasi. Oleh sebab itu, dalam menetapkan visi, misi dan tujuan organisasi harus dengan melibatkan berbagai unsur yang ada di lembaga.

2) *Intellectual Motivation* (Motivasi intelektual)

Intellectual motivation merupakan karakter kepemimpinan yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi dibarengi kemampuan mendorong anggota untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini akan mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para pengikut.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation merupakan karakter seorang pemimpin transformatif yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cepat, cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah.

4) *Individualized Consideration* (Memberi Perhatian dan Pertimbangan pada Individu)

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para anggotanya. Dalam hal ini, pemimpin transformatif mau dan mampu mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih anggota. Selain itu, seorang pemimpin transformatif dapat memahami potensi, prestasi dan kebutuhan untuk berkembang para

anggota serta berupaya memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformatif mampu memahami dan menghargai anggota berdasarkan kebutuhan dan keinginan berprestasi para anggota. *Individual consideration* dalam peningkatan tata kelola pegawai di Kecamatan Duren Sawit adalah pemimpin bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi dari bawahan atau pegawainya, sehingga motivasi staff dapat meningkat.

Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformatif Dalam Tata Kelola Pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur

Terdapatnya berbagai faktor yang penghambat kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai antara lain :

1) Kurangnya Kesadaran Pegawai

Kesadaran yang dimaksud adalah sikap dan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang baik dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ditaati oleh pegawai.

2) Kurangnya Dukungan Organisasi

Kurangnya dukungan organisasi disini berupa kurangnya kesempatan jenjang karir yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada tingkat disiplin pegawai, dimana pegawai merasa apa yang dilakukan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

3) Kurangnya Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia juga memiliki andil besar dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Selanjutnya diketahui faktor ketiga yang mempengaruhi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Duren Sawit adalah kurangnya SDM sehingga membuat tuntutan kerja jadi berlebihan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan jadi tidak optimal. Selain itu pak camat juga memberikan pendapat jika tidak mudah untuk menambah SDM karena sudah ada yang menentukannya.

Faktor penghambat kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur yaitu pemimpin belum optimal dalam memberikan perhatian kepada seluruh pegawainya agar bekerja secara optimal, Sumber daya manusia yang kurang cakap dan kurang kompeten dalam melakukan tugasnya serta kurangnya perangkat teknologi dan aplikasi digital yang dapat mendukung kebijakan organisasi.

Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformatif dalam Tata Kelola Pegawai di Kecamatan Duren sawit Jakarta timur

Pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki beberapa faktor pendukung, di antaranya adalah:

1) Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan.

Sumber daya manusia aparatur pemerintahan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu pelayanan prima atau pelayanan yang terbaik yang diberikan kepada masyarakat. Dukungan dan kerjasama dari pegawai yang cukup solid, hubungan baik vertikal maupun horizontal berjalan baik dalam tubuh organisasi sehingga tercipta suasana harmonis pembagian kerja yang cukup profesional. tingkat pendidikan yang memadai sangat dibutuhkan walaupun sarana dan prasarana mencukupi sehingga apa itu pelayanan prima bisa diwujudkan dan masyarakatpun akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang paling penting dalam tata kelola pemerintahan. Karena sarana kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan melakukan pekerjaan, makanya pekerjaan akan terlaksana dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan tentunya membutuhkan sarana dan prasarana yang menunjang agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

3) Dukungan Pemerintah serta partisipasi

Ini sangat jelas sekali bahwasanya dukungan dari semua pihak baik itu pemerintah setempat serta para pegawai akan membantu sekali dalam menentukan berperan atau tidaknya suatu pemimpin tersebut.

Faktor pendukung kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren Sawit Jakarta timur diantaranya adanya motivasi kerja yang lebih baik, adanya transparansi dalam suatu kegiatan, struktur organisasi dan tugas pokok fungsi yang jelas guna mendukung perbaikan dalam organisasi serta adanya inovasi, kreatifitas dan alih teknologi yang memudahkan untuk peerbaikan pelayanan.

Upaya Dalam Meningkatkan Tata Kelola Pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur

Upaya dalam meningkatkan tata kelola pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur dilakukan dengan peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah, pelatihan bagi pegawai yang dapat mentransfer *knowledge*, upaya kolaborasi yang sinergis antara pimpinan dan staff sesuai dengan aturan yang berlaku serta perencanaan yang baik sehingga semua program dapat berjalan dengan baik.

Simpulan

Kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren sawit Jakarta timur masih dalam proses dengan segala kelebihan dan kekurangannya yaitu kepemimpinan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih baik dengan cara inovasi, kebijakan dan kecerdasan dengan cara pemberdayaan, penatagunaan, dan pertanggungjawaban. Kepemimpinan transformatif Camat dalam meningkatkan Tata Kelola Pegawai dapat dijabarkan dengan berbagai indikator yang telah ditetapkan sebagai berikut: *Idealized Influence* (Perilaku Kharismatik), *Intellectual Motivation* (Motivasi intelektual), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) dan *Individualized Consideration* (Memberi Perhatian dan Pertimbangan pada Individu)

Faktor penghambat kepemimpinan transformatif dalam tata kelola pegawai di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur yaitu pemimpin belum optimal dalam memberikan perhatian kepada seluruh pegawainya agar bekerja secara optimal, Sumber daya manusia yang kurang cakap dan kurang kompeten dalam melakukan tugasnya serta kurangnya perangkat teknologi dan aplikasi digital yang dapat mendukung kebijakan organisasi. Sedangkan faktor pendukung diantaranya adanya motivasi kerja yang lebih baik, adanya transparansi dalam suatu kegiatan, struktur organisasi dan tugas pokok fungsi yang jelas guna mendukung perbaikan dalam organisasi serta adanya inovasi, kreatifitas dan alih teknologi yang memudahkan untuk perbaikan pelayanan.

Upaya dalam meningkatkan tata kelola pegawai di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur dilakukan dengan peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah, pelatihan bagi pegawai yang dapat mentransfer knowledge, upaya kolaborasi yang sinergis antara pimpinan dan staff sesuai dengan aturan yang berlaku serta perencanaan yang baik sehingga semua program dapat berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. 2012. *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Aziza, P. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Perusahaan Tekstil di Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 205–213. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.95>
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Cindi Uguy. 2019. Profesionalisme Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik di Desa Kaweruan Kecamatan Likupang Selatan Kabupaten Minahasa Utara, (Vol. 4, No. 4)

- Creswell, John. W. 2014. *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Terjemahan Achmad Fawaid. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Djalil, Rizal. 2014. *Akuntabilitas Keuangan Daerah Implementasi Pasca Reformasi*. Jakarta : PT Semesta Rakyat Merdeka.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hariyati, Susiani. 2021. Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Lihat Dari Aspek Keteladanan di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. JAPB : Volume 4 Nomor 2, [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernita Hardiyanti. 2015. Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi DI Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Administrasi Negara, 3 (1): 206-219 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Husaini Usman. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Kharis, M. S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3, No. 1.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Adminstrasi FISIP UI.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Leny Nofianti. 2015. *Public Sector Governance Pada Pemerintah Daerah*. Pekanbaru.
- Mahsun, M. 2018. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.
- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi sektor publik*, Yogyakarta: Andi.
- Miftah Toha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana syaodih. Sukmadinata. 2011 *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, E., Utomo , F. C. ., & Setiorini, A. . (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di

- Bekasi. PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 7(1), 136–149. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.123>
- Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
- Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Pramitasari, A., & Farrel Abieza Putra. (2021). TRANSGLOBAL LEADERSHIP: KEPEMIMPINAN LOKAL DI ERA GLOBAL (Studi Pada Desa Bojongkulur Kecamatan Gunung Putri Kabupaten bogor). PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v4i2.22>
- Reni Puji Lestari. 2020. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 3, No.1, h. 157-164. *Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya.*
- Richard L. Draft. 2012. *Era Baru Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang baik)*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Soepomo Projojono. 2000. *Definisi Akuntan sektor Publik Dalam Upaya Penciptaan Good Government Governance, Kongres Nasional Akuntansi IV*, Jakarta:Ikatan Akuntan Indonesia.
- Stephen P. Robbin & Mary Coulter. 2007. *Manajemen*, Jakarta: Indeks.
- Stephen P. Robbins & Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Subramanyam. K. R dan John J. Wild. 2014. *Analisi Laporan Keuangan*. Penerjemah Dewi Y. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutinah Andaryani. 2023. Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index>
- Triyanto. 2020. Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik di Kecamatan Buahbatu Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Media Birokrasi — Vol. 2, No. 2, Oktober: 169–184*. *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.