

# PERAN KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MIMIKA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Syalomita Ezra Rumbiak  
NPP 31.1065

*Asdaf Kabupaten Mimika, Provinsi Papua*  
*Program Studi MSDM SP*  
*Fakultas Manajemen Pemerintahan*  
Email: rumbiakmita@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Citra Firmadhani, S.IP, M.Tr. IP

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** *The Head of the Communication and Informatics Office of Mimika Regency plays a role in improving employee performance, identifying the factors that hinder and support this role, and the efforts made to overcome these inhibiting factors. Enhancing employee performance quality is crucial for achieving continuous organizational performance improvement.*

**Objective:** *The objective of this study is to explain the role of the Head of the Communication and Informatics Office of Mimika Regency in improving employee performance, identify the factors that hinder this role, and formulate efforts needed to overcome these hindrances in enhancing employee performance.*

**Method:** *This study is a qualitative research using a descriptive method. The sources of data include primary and secondary data. Primary data sources are government officials at the Communication and Informatics Office of Mimika Regency who were directly interviewed by the author, while secondary data sources are supporting documents. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques were carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing.*

**Results:** *The results of the study show that the role of the Head of the Communication and Informatics Office of Mimika Regency in improving employee performance has been maximized. Communication is the main supporting factor because effective communication enables cooperation between employees and leaders. The main hindrance to improving employee performance is the lack of facilities and infrastructure, which prevents employees from performing their duties effectively. Efforts made to overcome these hindrances include providing full support to employees to boost their enthusiasm in carrying out their work.*

**Conclusion:** *Although the role of the Head of the Communication and Informatics Office of Mimika Regency in enhancing employee performance has been maximized, the lack of facilities and infrastructure remains a major obstacle. Increasing support for employees is necessary to optimize performance.*

**Keywords:** Employees, Role, Performance

## ABSTRAK

**Pernyataan Masalah/Latar Belakang (GAP):** Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengetahui faktor penghambat dan pendukung peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. Peningkatan kualitas kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk memberikan peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat peran Kepala Dinas, dan merumuskan upaya yang perlu dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu aparatur pemerintah di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika yang diwawancarai secara langsung oleh penulis sedangkan sumber data sekunder yaitu dokumen pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah maksimal. Komunikasi menjadi faktor pendukung utama karena dengan komunikasi yang baik, pegawai dan pemimpin dapat saling bekerja sama. Faktor penghambat utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah minimnya sarana dan prasarana sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat ini meliputi memberikan dukungan penuh kepada pegawai supaya lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. **Kesimpulan:** Meskipun peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah maksimal, faktor sarana dan prasarana masih menjadi hambatan utama. Upaya peningkatan dukungan terhadap pegawai diperlukan agar kinerja dapat lebih optimal.

**Kata Kunci:** Pegawai, Peran, Hasil Kerja

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting pada suatu organisasi. Suatu organisasi yang dibentuk sesuai dengan visi dan misi yang berguna untuk manusia harus melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu, manusia adalah faktor penentu keberhasilan lembaga maupun organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pada sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitasnya harus dilakukan agar memberikan dampak positif pada kinerja organisasi.

Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia dan sarana atau fasilitas penunjang. Meskipun suatu organisasi memiliki fasilitas yang memadai, jika sumber daya manusia yang ada tidak mencukupi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi krusial dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara efektif.

Pemimpin merupakan individu yang memiliki keterampilan dan keunggulan di bidang tertentu sehingga dapat mempengaruhi individu lain untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan di Indonesia memiliki karakteristik yang dilaksanakan oleh setiap pejabat pemerintahan. Organisasi pemerintahan di Indonesia merupakan sektor publik yang bertujuan untuk melaksanakan pemerintah baik secara eksternal maupun internal demi mencapai tujuan utama, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara optimal.

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pelaksanaan pemerintahan yang berkaitan dengan kualifikasi, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Peran kepemimpinan Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk organisasi pemerintah seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika. Terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kualitas kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkesinambungan. Absensi pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat diperlukan untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara efektif dan efisien.

Kepala Dinas juga harus memiliki pengetahuan tentang strategi dan karakteristik kepemimpinan yang baik serta mampu mengimplementasikannya dalam organisasi. Kepala Dinas bertugas memberikan arahan kepada pegawai agar melaksanakan tanggung jawab mereka sebaik mungkin. Selain itu, Kepala Dinas juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pegawai menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika memimpin 87 pegawai, yang terdiri dari 47 Aparatur Sipil Negara dan 40 tenaga Non-ASN. Berdasarkan data, jumlah pegawai golongan III adalah yang terbanyak, yaitu 34 orang, sementara pegawai golongan I hanya satu orang. Peneliti memilih Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika sebagai objek penelitian karena berdasarkan survei pribadi dan informasi dari media sosial, kinerja pegawai di Kabupaten Mimika sering menjadi sorotan dan mendapatkan teguran keras dari Bupati dan Wakil Bupati.

Kemampuan dan keterampilan pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pengaruh pemimpin menentukan arah tujuan organisasi. Pemimpin harus berusaha untuk membentuk dan memelihara hubungan baik dengan pegawai agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara produktif. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat (Muhammad, 2016). Jumlah pegawai yang cukup banyak membuat Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika harus sering melakukan evaluasi dan pemantauan terkait kinerja dan absensi pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menyusun penelitian yang berjudul "Peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi peran kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor penghambat dan pendukung, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala dinas, mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung, serta merumuskan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika.

## 1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, telah diteliti berbagai aspek kepemimpinan kepala dinas di berbagai sektor pemerintahan. Firman Talib Daud, M. Liando, dan Maria H. Pratiknjo (2019) meneliti peran kepala dinas dalam meningkatkan kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menggunakan teori dari Oemar Hamalik. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun kepala dinas telah melaksanakan empat indikator kepemimpinan dengan baik, masih terdapat kendala utama dalam perannya sebagai pemecah masalah, terutama karena masih banyaknya permasalahan organisasi dan ketidakmerataan kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka. Cut Khairunnisa (2018) meneliti peran kepala dinas kesehatan di Provinsi Aceh dengan teori kepemimpinan dan menyimpulkan bahwa kepala dinas yang memiliki kompetensi di bidang ilmu kesehatan mampu membawa perubahan yang lebih baik dalam pelayanan kesehatan, menunjukkan pentingnya kompetensi keilmuan dalam efektivitas kerja pimpinan. Bayu Aprianto (2019) meneliti peran kepemimpinan kepala dinas dalam pembentukan budaya kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur menggunakan teori organisasi dan keperilakuan, menemukan bahwa peran interpersonal dan informasional kepala dinas berjalan baik, namun peran pengambilan keputusan masih kurang optimal.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan wawasan yang berharga tentang peran kepemimpinan kepala dinas dalam berbagai konteks, terdapat gap yang signifikan dalam literatur yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Penelitian ini akan berfokus pada peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai. Konteks ini belum banyak dibahas, terutama mengenai bagaimana kepala dinas dapat mengatasi hambatan yang dihadapi dalam konteks ketersediaan sarana dan prasarana yang minim, serta bagaimana komunikasi efektif dapat menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung spesifik yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dan merumuskan upaya yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan menambah pengetahuan tentang peran kepemimpinan kepala dinas dalam konteks yang kurang diteliti, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh kepala dinas lain dalam situasi serupa untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka.

## 1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari (Khairunnisa, 2018) berjudul "Eksistensi dan Peranan Kepala Dinas Kesehatan dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Provinsi Aceh" yang diterbitkan dalam *AVERROUS: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan* Malikussaleh (2018) membahas pentingnya peran kepala Dinas Kesehatan dalam pembangunan kesehatan di Aceh. Khairunnisa menjelaskan bahwa kinerja pimpinan dan tenaga kesehatan sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan di daerah. Kepala Dinas Kesehatan memiliki wewenang menjalankan unit kerja Dinas Kesehatan yang berperan besar dalam pelayanan kesehatan. Penelitian ini menekankan bahwa Undang-Undang No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan prinsip-prinsip yang dianut daerah tersebut, termasuk nilai-nilai perikemanusiaan, pemberdayaan, kemandirian, keadilan, dan keseimbangan kualitas serta manfaat.

Penelitian kedua dari (Putri et al., 2022) berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala KUA dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Padang Utara" yang diterbitkan dalam

Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development (2022) mengeksplorasi gaya kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala KUA tidak hanya memimpin tetapi juga memotivasi, yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepala KUA harus bertanggung jawab atas semua keputusan yang diambil dan terhadap kinerja pegawai, mempertimbangkan semua tindakan karena hal ini mempengaruhi hubungan antar pegawai dan antara pegawai dengan atasan. Hasil penelitian ini menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebagai hasil dari motivasi yang diberikan oleh Kepala KUA, meskipun terdapat beberapa kendala seperti perbedaan sifat pegawai dan kesulitan adaptasi dengan kebijakan baru.

Penelitian ketiga dari (Meri et al., 2022) berjudul "Fungsi Manajemen Kepala Puskesmas dan Kinerja Pegawai Puskesmas" yang diterbitkan dalam JKEP (2022) mengkaji hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen oleh kepala Puskesmas dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Kuras 1. Penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional study ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pelaksanaan fungsi planning dan kinerja pegawai, namun tidak ada hubungan antara fungsi organizing dan kinerja pegawai. Penelitian ini menyoroti pentingnya fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian keempat dari (Sobian, 2023) berjudul "Strategi Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman" yang diterbitkan dalam Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development (2022) meneliti strategi kepemimpinan yang digunakan oleh Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan kedisiplinan, pengambilan keputusan melalui musyawarah, dan pemberian perintah melalui sosialisasi awal berdasarkan kemampuan pegawai.

Penelitian kelima dari Sanglah I berjudul "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar" yang diterbitkan dalam Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran (2021) mengevaluasi upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah. Penelitian tindakan ini dilaksanakan dalam dua siklus dengan tahap perencanaan, tindakan, observasi, evaluasi, dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dari 75% pada prasiklus menjadi 90% pada siklus I dan 100% pada siklus II, menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian keenam dari (Oktarina et al., 2022) berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak" yang diterbitkan dalam ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya (2022) mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan fokus pada kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan oleh kepala sekolah seperti pengawasan administrasi, tugas rutin, dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian ketujuh dari (Jismin et al., 2022) berjudul "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu" yang diterbitkan dalam Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (2022) meneliti peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di UIN Datokarama Palu. Penelitian kualitatif ini menunjukkan bahwa ciri budaya organisasi seperti tanggung jawab, arah, sistem imbalan, dan pola komunikasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian kedelapan dari (Purnomo et al., 2021) berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro" yang

diterbitkan dalam Jurnal Mitra Manajemen (2021) bertujuan mendeskripsikan pengembangan SDM dan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui training, job rotation, coaching, dan counseling sudah dilakukan dengan baik, meskipun terdapat kendala seperti penundaan pekerjaan dan kurangnya semangat berkembang.

Penelitian kesembilan dari (Yuniza et al., 2022) berjudul "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja" yang diterbitkan dalam FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang (2023) mengkaji strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa di Ensaid Panjang Kecamatan Kelay Permai Kabupaten Sintang. Penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan partisipatif dan delegatif yang diterapkan oleh kepala desa telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dan memberikan arahan serta bimbingan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian kesepuluh dari (Ermawati & Arumsari, 2020) berjudul "Determinan Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus" yang diterbitkan dalam Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen (2020) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan analisis regresi moderat untuk menunjukkan bahwa kejelasan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sementara kualitas sumber daya manusia tidak memperkuat pengaruh sistem perencanaan anggaran, partisipasi penyusunan anggaran, atau skedul penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

Penelitian-penelitian ini memberikan berbagai perspektif tentang peran dan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, dari kesehatan, pendidikan, hingga administrasi publik. Masing-masing penelitian menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, motivatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, manajemen yang baik, serta budaya organisasi yang mendukung adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu maupun tim.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Pernyataan kebaruan ilmiah berdasarkan penelitian saya ini menunjukkan bahwa peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam peningkatan kinerja pegawai memiliki dimensi unik yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan kajian literatur yang ada, berbagai penelitian telah mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, dan administrasi publik. Namun, penelitian ini secara khusus menyoroti peran strategis Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam konteks pengelolaan informasi dan teknologi di Kabupaten Mimika. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi peran kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga mengeksplorasi faktor-faktor penghambat dan pendukung spesifik yang dihadapi, serta upaya strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Temuan utama menunjukkan bahwa komunikasi efektif merupakan faktor pendukung utama, sementara kekurangan fasilitas dan infrastruktur menjadi penghambat signifikan. Upaya pemberian dukungan penuh kepada pegawai telah terbukti meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman peran kepemimpinan di bidang komunikasi dan informatika dalam konteks peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan lokal.

## 1.5. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mendeskripsikan secara komprehensif peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pertama adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan dengan detail bagaimana kepala dinas tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Tujuan kedua adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung terhadap peran tersebut, sehingga memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam konteks ini. Tujuan ketiga adalah untuk menggambarkan upaya-upaya konkret yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh kepala dinas dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang dinamika peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Mimika, serta menawarkan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di sektor pemerintahan setempat.

## II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk memaparkan dan menganalisis peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diamati, serta memperoleh pandangan yang lebih luas tentang konteks sosial yang mempengaruhinya. Penelitian ini berfokus pada penjelasan peran kepemimpinan yang meliputi kebijakan, strategi, alat komunikasi, penyelesaian sengketa, dan terapi, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2016).

Data penelitian diperoleh melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan, seperti Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan pegawai lainnya, baik ASN maupun non-ASN. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi, arsip, peraturan, serta dokumen-dokumen resmi terkait kebijakan dan prosedur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika.

Pemilihan informan dilakukan dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang relevan dan cukup mendalam tentang topik penelitian (Sugiyono, 2018). Penggunaan instrumen penelitian, seperti pedoman wawancara, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dan terfokus sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta triangulasi untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Reduksi data melibatkan proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengabstrakan data agar dapat diinterpretasikan lebih mudah. Penyajian data dilakukan dengan merangkum informasi secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang temuan penelitian (Kusumastuti et al., n.d.; Yanova et al., 2023). Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Jadwal penelitian disusun sesuai dengan kalender akademik dan kebutuhan penelitian, dengan memperhitungkan waktu yang diperlukan untuk setiap tahapan penelitian. Lokasi penelitian dilakukan

di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika, tempat di mana informasi dan data yang dibutuhkan dapat diperoleh secara langsung. Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut (Sugiyono, 2023).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi seperti Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Mimika, peran Kepala Diskominfo sangat penting dalam memastikan peningkatan kinerja pegawai. Proses ini melibatkan berbagai dimensi seperti kebijakan, strategi, alat komunikasi, penyelesaian sengketa, dan terapi. Kepala Diskominfo harus mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah melalui kebijakan. Kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Diskominfo harus memberikan arah dan panduan bagi pegawai. Dalam hal ini, pemanfaatan kebijakan menjadi kunci, dengan memberikan tanggung jawab, wewenang, dan peluang yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Meskipun tidak ada kebijakan yang mengikat, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tetap dilakukan melalui dorongan dan motivasi.

Sasaran kebijakan juga penting dalam menilai kinerja pegawai. Sasaran tersebut harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan. Upaya seperti memberikan dorongan, semangat, atau reward merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan kepemimpinan dan survei kepuasan pegawai juga dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Strategi yang tepat juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sosialisasi, pelatihan, dan sharing-sharing informasi menjadi bagian dari strategi yang digunakan oleh Diskominfo Kabupaten Mimika. Melalui kegiatan tersebut, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta merasa didukung dalam pengembangan diri mereka.

Alat komunikasi menjadi jembatan antara kepala Diskominfo dan pegawai. Komunikasi yang baik, baik secara langsung maupun tidak langsung, membantu dalam menyampaikan arahan dan memotivasi pegawai. Bahasa yang sopan dan mudah dipahami digunakan untuk memastikan pemahaman yang baik dalam pelaksanaan tugas.

Penyelesaian sengketa menjadi bagian penting dalam menjaga keharmonisan di tempat kerja. Upaya preventif dilakukan oleh Kepala Diskominfo untuk mencegah terjadinya masalah. Pengetahuan tentang kemungkinan masalah dan responsif terhadap permasalahan membantu dalam menyelesaikan sengketa dengan efektif.

Pada dimensi penyelesaian sengketa, kepala Diskominfo Kabupaten Mimika mengutamakan pendekatan preventif untuk mengatasi masalah yang muncul. Ini mencakup antisipasi terhadap kemungkinan konflik dan responsif terhadap permasalahan yang muncul. Pemimpin tersebut senantiasa berusaha untuk memastikan bahwa masalah dapat diatasi sebelum menjadi hambatan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Upaya preventif ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pihak internal maupun eksternal organisasi, untuk memberikan solusi yang tepat.

Dalam penyelesaian sengketa, Kepala Diskominfo Kabupaten Mimika berperan sebagai mediator untuk mencegah konflik yang berkelanjutan. Dengan menjadi penengah, kepala dinas berusaha memastikan bahwa konflik tidak merusak hubungan di antara pegawai dan memperbaiki



kondisi lingkungan kerja. Penting bagi kepala dinas untuk menunjukkan keadilan dan netralitasnya dalam menangani konflik agar dapat memperoleh kepercayaan dari semua pihak terkait. Selain itu, kepala dinas juga berperan dalam mengidentifikasi masalah internal dan eksternal yang mungkin memicu konflik, serta mencari solusi untuk memperbaikinya.

Selanjutnya, terapi menjadi langkah terakhir yang diambil untuk memperbaiki kondisi organisasi. Dalam hal ini, kepala Diskominfo Kabupaten Mimika berperan sebagai mediator dalam menangani konflik dan memastikan keadilan dalam penyelesaian masalah. Dengan menjalankan peran ini, kepala Diskominfo dapat memastikan bahwa organisasi tetap berjalan dengan baik dan harmonis.

Pada tahap terapi, upaya perbaikan juga dilakukan melalui peningkatan komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi yang baik dan terbuka dapat membantu dalam memahami masalah yang ada dan mencari solusi bersama. Kepala Diskominfo Kabupaten Mimika berusaha untuk menjadi fasilitator komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, serta memastikan bahwa semua pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan dan pendapat mereka.

Secara keseluruhan, peran kepala Diskominfo Kabupaten Mimika sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui kebijakan, strategi, alat komunikasi, penyelesaian sengketa, dan terapi, kepala Diskominfo dapat memastikan bahwa organisasi berfungsi dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam implementasi strategi dan kebijakan, penting bagi kepala Diskominfo untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Pelatihan, sosialisasi, dan pemberian umpan balik menjadi bagian integral dari upaya tersebut. Selain itu, komunikasi yang efektif dan kehadiran alat komunikasi yang baik menjadi kunci dalam memastikan pemahaman yang baik antara kepala Diskominfo dan pegawai.

Penyelesaian sengketa dan upaya preventif merupakan aspek lain yang tidak boleh diabaikan. Kepala Diskominfo perlu aktif dalam mencegah timbulnya konflik dan menangani masalah dengan cepat dan tepat jika terjadi. Dengan demikian, kepala Diskominfo Kabupaten Mimika dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi pegawai serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dalam penyelesaian sengketa, Kepala Diskominfo Kabupaten Mimika berperan sebagai mediator untuk mencegah konflik yang berkelanjutan. Dengan menjadi penengah, kepala dinas berusaha memastikan bahwa konflik tidak merusak hubungan di antara pegawai dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Penting bagi kepala dinas untuk menunjukkan keadilan dan netralitasnya dalam menangani konflik agar dapat memperoleh kepercayaan dari semua pihak terkait. Selain itu, kepala dinas juga berperan dalam mengidentifikasi masalah internal dan eksternal yang mungkin memicu konflik, serta mencari solusi untuk memperbaikinya.

### **3.2 Faktor Penghambat dan Pendukung Peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Dalam peran kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika, ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan oleh instansi tersebut.

Faktor penghambat utama yang dihadapi adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang minim membuat pegawai sulit untuk melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya, keterbatasan peralatan kantor seperti printer, komputer, laptop, infocus, dan HT mempersulit

pelaksanaan tugas yang memerlukan perangkat-perangkat tersebut. Selain itu, fasilitas media center seperti Studio Penyiaran FM dan stasiun transmisi FM juga memerlukan peningkatan agar dapat beroperasi secara lebih efektif dan efisien. Layanan siaran keliling juga masih membutuhkan perbaikan agar dapat berfungsi maksimal dalam menjangkau masyarakat di daerah terpencil.

Meskipun menghadapi tantangan ini, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanannya dengan memperbaiki dan menambah sarana dan prasarannya. Peningkatan media center dan penambahan peralatan kantor menjadi langkah yang sedang diupayakan untuk mengatasi keterbatasan infrastruktur yang ada.

Di sisi lain, faktor pendukung utama adalah komunikasi yang efektif antara kepala dinas dan pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan adanya kerja sama yang produktif antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang memberikan arahan dan dukungan kepada para pegawai dapat memberikan semangat dan motivasi bagi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kadis Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika juga telah melakukan upaya nyata untuk mendukung kinerja pegawai dengan menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Pengadaan peralatan seperti komputer dan printer serta inklusi sarana yang kurang memadai dalam perencanaan anggaran tahunan menjadi langkah konkrit dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat yang tinggi. Diharapkan bahwa dengan adanya dukungan dari kepala dinas dan penyediaan sarana yang memadai, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, sehingga citra Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika juga dapat meningkat di mata masyarakat.

### **3.6 Upaya Pengembangan Peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika**

Upaya pengembangan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika meliputi dua aspek utama, yaitu peningkatan sarana dan prasarana serta perbaikan komunikasi antara kepala dinas dan pegawai. Pengembangan sarana dan prasarana dilakukan melalui pengadaan peralatan kantor yang diperlukan seperti komputer, printer, dan fasilitas media center yang ditingkatkan. Selain itu, langkah-langkah konkret juga diambil dengan menyertakan perencanaan anggaran untuk memperbaiki fasilitas yang kurang memadai. Sementara itu, komunikasi yang efektif antara kepala dinas dan pegawai juga diprioritaskan untuk memastikan adanya arahan yang jelas dan dukungan yang memadai bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja dan citra Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika di mata masyarakat.

### **3.7 Diskusi Temuan Utama**

Dalam konteks pengembangan kinerja pegawai, peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Mimika menonjol sebagai pendorong utama. Temuan utama dalam analisis ini menggarisbawahi faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam memperbaiki kinerja pegawai. Faktor penghambat, khususnya terkait dengan keterbatasan sarana dan prasarana, termasuk peralatan kantor yang tidak memadai serta fasilitas media center yang memerlukan peningkatan, mempengaruhi kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Diskominfo Mimika telah mengakui tantangan ini dan berupaya meningkatkan infrastruktur, misalnya, melalui peningkatan fasilitas media center dan penambahan

peralatan kantor. Di sisi lain, faktor pendukung seperti komunikasi yang efektif dan penyediaan sarana yang memadai oleh Kepala Diskominfo telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai. Kepala Diskominfo berperan sebagai pendorong utama dalam menyediakan dukungan dan mengatasi hambatan, termasuk dengan memasukkan perbaikan infrastruktur ke dalam perencanaan anggaran kerja. Dengan demikian, peran Kepala Diskominfo tidak hanya berdampak pada kinerja pegawai tetapi juga pada citra keseluruhan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti beberapa poin penting terkait peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pertama, peran tersebut telah terbukti cukup efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai di dalam dinas tersebut. Upaya Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam memastikan pegawai merasa nyaman dan didukung dalam menjalankan tugasnya menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan ini. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, karena memungkinkan kolaborasi yang lebih baik dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tujuan dan tugas yang harus dilaksanakan. Namun, terdapat faktor penghambat yang perlu diatasi, terutama terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana, seperti peralatan kantor yang kurang memadai, seperti komputer dan printer.

Untuk mengatasi faktor penghambat tersebut, beberapa upaya telah dilakukan. Salah satunya adalah dengan melakukan pengadaan untuk sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta memasukkan perbaikan infrastruktur ke dalam perencanaan anggaran untuk program kerja pada tahun berikutnya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien. Selain itu, sarana komunikasi juga perlu terus ditingkatkan agar memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hasil kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Dalam menyikapi hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian lebih lanjut dapat meneliti analisis yang lebih mendalam tentang peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam berbagai aspek, seperti pengembangan kompetensi pegawai, pembinaan karir, dan peningkatan motivasi pegawai. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dampak kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, upaya untuk terus meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai juga perlu terus diperkuat, karena komunikasi yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika.

**Keterbatasan Penelitian.** Keterbatasan penelitian ini terletak pada keterbatasan dalam melakukan analisis yang lebih mendalam terkait dengan peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika dalam berbagai aspek, seperti pengembangan kompetensi, pembinaan karir, dan peningkatan motivasi pegawai. Selain itu, penelitian ini juga terbatas dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai selain dari yang telah dibahas. Sebagai

contoh, aspek-aspek seperti faktor lingkungan kerja dan kebijakan manajemen sumber daya manusia juga dapat menjadi fokus penelitian yang berpotensi memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Untuk arah masa depan penelitian, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari keterbatasan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden, termasuk juga stakeholders lain yang terlibat dalam pengelolaan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mimika. Selain itu, penggunaan metodologi yang lebih kompleks dan data yang lebih lengkap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ermawati, N., & Arumsari, N. R. (2020). DETERMINAN KINERJA MANAJERIAL PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN KUDUS. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v9i1.30128>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Khairunnisa, C. (2018). EKSISTENSI DAN PERANAN KEPALA DINAS KESEHATAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PROVINSI ACEH. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 2(1). <https://doi.org/10.29103/averrous.v2i1.402>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Meri, D., Efliani, D., & Fauzan, M. (2022). Fungsi Manajemen Kepala Puskesmas dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *JKEP*, 7(2). <https://doi.org/10.32668/jkep.v7i2.1045>
- Oktarina, W., M.Si. Ph.D, Drs. S., Hadijah, A., Wahyuni, S., & Arianti, P. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SLB PERMATA BUNDA KECAMATAN VII KOTO SUNGAI SARIK. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2(2). <https://doi.org/10.37304/enggang.v3i1.4948>

- Purnomo, Moch. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Putri, R., Alzyirah, S., Agustina, T., Padang, U. N., Kunci A B S T R, K., & Gaya, A. K. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Kua Dalam Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Kua Kecamatan Padang Utara. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4).
- Sobian, P. (2023). STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.720>
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. *Uji Validitas*.
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono (2019). *JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar)*, 6(1).
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *CV. Alfabeta*.
- Yanova, M. hendri, Komarudin, P., & Hadi, H. (2023). Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum Dengan Metode Penelitian Normatif Dan Empiris. *Badamai Law Journal*, 8(2).
- Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., Dwi Putri, R., & Syamsir, S. (2022). Strategi Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4). <https://doi.org/10.38035/rrj.v4i4.546>

