

PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN MEDAN KOTA

Elfrida Panggabean¹, Jhonson Pasaribu², L. Primawati Degedona³

¹Mahasiswa Prodi Administrasi Publik, Universitas HKBP Nommensen, Kota Medan-Indonesia

^{2,3}Dosen Prodi Administrasi Publik, Universitas HKBP Nommensen, Kota Medan-Indonesia

Email Korespondensi: prima.hara@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the role of the Camat's leadership in improving the performance of human resources at the Medan City sub- district office. The type of research used is descriptive qualitative. With data collection techniques observation, interviews and documentation to retrieve data in the form of writing, behavior, events, and words. Informants in this study were the Head of Medan City as a key informant, employees as the main informant, and the community as additional informants. From the results of research conducted by researchers, it shows that the Camat at the Medan City District Office carries out his role as a leader, always empowers his staff or employees through collaboration, and involves his staff or employees in decision making. And also always provide direction and supervision to every employee in the Medan City District Office. By providing socialization to all employees in determining the priority of employee performance, direction and supervision are always carried out on their performance, but in this case not all fields that carry out their main duties and functions have not carried out in accordance with the Standard Operating Procedures given by the Camat

Keywords: Leadership Role, Human Resource Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Medan Kota. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengambil data yang berupa tulisan, perilaku, kejadian, dan kata-kata. Informan dalam penelitian ini adalah Camat Medan Kota sebagai informan kunci, Pegawai sebagai informan utama, dan Masyarakat sebagai informan tambahan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Camat di Kantor Kecamatan Medan Kota melaksanakan peranannya sebagai pemimpin selalu memberdayakan staf atau pegawainya melalui kerjasama, dan melibatkan staf atau pegawainya dalam pengambilan keputusan. Dan juga selalu memberikan arahan dan pengawasan kepada setiap pegawainya yang ada di Kantor Kecamatan Medan Kota. Dengan memberikan sosialisasi kepada seluruh pegawai dalam penentuan prioritas kinerja pegawai selalu dilakukan arahan dan pengawasan terhadap kinerjanya, tetapi dalam hal ini belum sepenuhnya setiap bidang yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, belum menjalankan sesuai dengan Standart Operasional Prosedur yang diberikan oleh Camat.

Kata Kunci: Peranan Kepemimpinan, Kinerja Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menurut Ordway Tead (dalam Kartono 2020:57) “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Kecamatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang camat dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan daerah.

Fungsi utama camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 9 Nomor 4 Juni 2023

tugas pembinaan wilayah. Maka secara filosofi pemerintah kecamatan tidak hanya perlu diperkuat dengan aspek sarana dan prasarana, sistem administrasi, keuangan dan wewenang saja namun tidak kalah pentingnya adalah daya dukung kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan tujuan organisasi kecamatan dalam segala aspek.

Peningkatan SDM dalam berbagai kegiatan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya, merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional. Pemerintah terus berupaya melakukan langkah-langkah konkrit dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM aparatur negara. Meningkatnya kualitas SDM mampu mempengaruhi gerak sistem tatanan organisasi pemerintahan. Peningkatan SDM harus didukung oleh adanya ketentuan hukum yang memberikan ruang bagi aparatur negara dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) sebagai perangkat hukum yang menjadi dasar bagi ASN dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Ketentuan dalam UU ASN, mengamanatkan terhadap peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui berbagai pengembangan kompetensi ASN, pendidikan, pelatihan, sarana prasarana, jenjang karier, proporsi reward dengan jabatan, keadilan dan kesetaraan, serta media lainnya yang mendukung implementasi kebijakan aparatur dalam kerangka kinerja yang berkualitas. Kompetensi, mutlak harus dimiliki oleh aparatur sebagai upaya menciptakan kualitas kinerja yang profesional dan akuntabel dalam kerangka menciptakan reformasi kepegawaian yang berimplikasi kepada efektifitas dan efisiensi kinerja pelayanan publik, transparansi dan kapabilitas kebijakan publik. Analisisnya adalah, jika sumber daya aparatur kompetitif, berkualitas dan profesional, kinerja pelayanan publik dapat berjalan secara akuntabel dan transparan. Secara prinsip, jika kinerja sumber daya manusia dilakukan secara transparan dan akuntabilitas, maka output dan outcome dari pelayanan publik dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai tujuan tercapainya tatanan pemerintahan yang baik yaitu dan *good governance*.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai. Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Kinerja pegawai masih menjadi perhatian, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan, Khususnya pada era globalisasi ini. Keberhasilan atau kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Peningkatan kinerja suatu instansi atau organisasi tidak lepas dari kedisiplinan para pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja yang lebih intensif dan optimal sangat diperlukan dari tiap bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya dan tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah maka Camat dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undang tentang pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa otonomi diletakkan pada daerah kabupaten dan kota. Dengan tegas menjelaskan bahwa, kecamatan merupakan wilayah kinerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah.

Dalam peraturan Wali Kota Medan Nomor 3 Tahun 2020 tentang sistem informasi manajemen kepegawaian pemerintahan Kota Medan menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien cepat dan akurat maka diperlukan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian yang mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian. Sistem informasi manajemen kepegawaian perlu dilakukan secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi dan di evaluasi secara terus menerus.

Dalam UU No. 17 tahun 2018 Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 9 Nomor 4 Juni 2023

wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat Sebagai pelaksana perangkat daerah kabupaten/kota, camat melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum, camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di wilayah Kecamatan. Dengan kedudukannya tersebut, Kecamatan mempunyai peran yang sangat strategis di kabupaten/kota, baik dari tugas dan fungsi, organisasi, sumber daya manusia, dan sumber pembiayaannya sehingga perlu pengaturan tersendiri yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan dengan Peraturan Pemerintah. Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Penyelenggaraan pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*humanbeing*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pada kondisi ini pegawai negeri dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

Peran seorang pemimpin menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin untuk membawa suatu perubahan kearah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya, isitilah atasan dan bawahan seringkali mendorong timbulnya loyaltas yang berlebihan. Cara kerja pegawai bukan pada apa yang seharusnya dikerjakan, tetapi berdasarkan perintah atasan dan petunjuk kerja yang tidak memiliki ikatan pertanggungjawaban sehingga sangat mudah untuk melalaikan pekerjaan.

Kantor kecamatan Medan Kota salah satu kecamatan yang berada di Kota Medan. Secara demografi kota Medan memiliki karakteristik masyarakat modern yang di tandai dengan pembangunan kota dan sumber daya manusia. Dengan karakteristik demografi masyarakat perkotaan maka ketersediaan sumber daya manusia di kantor kecamatan menjadi target penting untuk di capai pemerintahan. Tulisan ini akan mengeksplorasi peranan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor kecamatan Medan Kota.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya. Menurut Creswell, “penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan”.

Adapun alasan dipilih nya metode kualitatif karena penelitian kualitatif dapat dengan mudah membantu peneliti untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di kantor kecamatan Medan Kota. Karena metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komperhensif. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah informan kunci, Informan utama, dan informan tambahan. Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara atau observasi kepada informan peneliti (data primer) dan data juga berasal dari bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, internet serta dokumentasi yang relevan dengan objek penelitian (data sekunder).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



PEMBAHASAN

Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Medan Kota

Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan, dia menjalankan suatu peranan. Berdasarkan hasil penelitian Peran Camat Medan Kota yaitu sebagai pengarah yang dimaksud suatu kemampuan mengarahkan para pegawai yang dipimpinnya agar mereka dapat melaksanakan sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga tidak terjadi distorsi pekerjaan. Karena itu sebagai pimpinan organisasi tentunya harus didukung dengan kemampuan dan kopetensi yang memadai sehingga mampu mengarahkan semua sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Fakta menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan Camat sebagai pengarah di lembaga yang dipimpinnya sudah termasuk baik. Hal tersebut dapat diketahui dari tindakan yang dilakukan Camat dalam memberikan arahan-arahan kepada pegawai dilingkungan kerja kecamatan sebelum kegiatan berlangsung. Selain sebagai pengarah Camat juga sebagai motivator hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Camat sebagai motivator dinilai cukup efektif, hal ini dapat diketahui dari kemampuan Camat dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Misalnya kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan suasana kerja yang lebih nyaman.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa Peranan Camat Medan Kota sudah bagus dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dia Selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Camat dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Medan Kota, dan selalu memberikan semangat maupun motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing serta selalu memberikan petunjuk atau bimbingan kepada para pegawai dikecamatan agar mereka dapat melakukan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pelayanan diwilayah Kecamatan Medan Kota.

Hal ini juga di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu sekretaris Camat Medan Kota (Bapak Frans Siahahan) yang menyatakan bahwa: “Peran kepemimpinan Camat sudah cukup bagus dalam bidang kebersihan dan ketertiban. Dan juga sudah maksimal dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, beliau selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, serta beliau selalu memberikan motivasi, bimbingan, arahan bahkan beliau selalu mengevaluasi dan mengawasi setiap kinerja pegawai yang ada di kantor Kecamatan Medan Kota sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kerjanya yang telah diberikan masing-masing”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu Susanti Bunga dengan judul “ Jurnal Kinerja Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tobelo Selatan” dengan hasil untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas tentang kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan tobelo selatan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dibutuhkan Indikator Kepemimpinan yaitu, kemampuan atau upaya yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong pegawai dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai. Dan harus memiliki Kepribadian yang merupakan sikap tegas, berani, agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan, dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Serta intelektual yang merupakan kemampuan pemimpin dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan, atau terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

Mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi apapun bentuknya sangat diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai tugas untuk dapat mengendalikan dan mengontrol organisasi sehingga tujuan di inginkan ataupun yang di cita-citakan benar-benar terwujud dan terealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Berhasilnya sebuah organisasi dalam

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 9 Nomor 4 Juni 2023

melaksanakan kegiatan sangat ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin merupakan salah satu kunci utama yang memiliki tanggung jawab dalam mensukseskan seluruh rangkaian kegiatan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena sumber daya manusia lah kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tujuan sumber daya manusia adalah mempengaruhi artinya pemimpin harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, selain itu motivasi juga diperlukan pemimpin untuk mendorong, menyemangati karyawan agar terus bersemangat dalam bekerja, Komitmen pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dan yang paling penting yaitu kepuasan kerja, Pimpinan harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja.

Maka dalam rangka untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Medan Kota, tentunya sangat membutuhkan Peran Camat sebagai pimpinan agar dapat memantau, mengontrol dan memotivasi serta dapat pula mengevaluasi pegawainya dalam penyelenggaraan pemerintahan di instansi yang di pimpinnya. Hal ini sangat penting dilakukan agar nanti pegawai merasa di kontrol oleh pemimpinnya sehingga pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu Sahat Siregar (2009). dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Dengan hasil pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai, Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka memiliki fokus yang sama dalam dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selain itu bimbingan atau arahan sangat dibutuhkan dalam Suatu organisasi karena pemimpin harus efektif dan mampu menggerakkan atau mempengaruhi perilaku anggotanya ataupun bawahannya. Seorang pemimpin diakui apabila dapat memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Keberadaan pemimpin sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan suatu organisasi yang dipimpinya. Dan pemimpin juga dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi teladan, serta menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinya berkembang, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal.

Hal ini di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Camat (Bapak Frans Seno Siahaan) yang menyatakan bahwa : “ Pasti setiap senin kita adakan rapat evaluasi kinerja. apa permasalahan kerja, karna dalam bekerja kan ada team work gak bisa kerja sendiri bagaimana kita bisa jadi katalisator penggerak, evaluasi/ monitoring harus tetap seperti rapat rutin.

Monitoring (pengawasan) adalah salah satu fungsi Kepemimpinan yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan suatu kegiatan dapat dilaksanakan, dan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak, dan dengan adanya kegiatan pengawasan maka tercapai efisiensi dan efektifitas dalam organisasi.

Pengawasan dalam suatu Organisasi itu penting dimana pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sudah sesuai dengan rencana, perintah, serta tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditentukan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam perjalanan menuju tercapainya suatu tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Hal ini di dukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di Kecamatan Medan Kota (Ibu Dwi Emmy) yang menyatakan bahwa : “ Iya beliau selalu memberikan pengawasan, dia selalu mengawasi setiap apa yang kitakerjakan supaya kita lebih bertanggung jawab dengan apa yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 9 Nomor 4 Juni 2023

dia berikan sama kita juga. Dan kita wajib memberikan laporan terhadap apa yang diperintahkan sama kita, jadi beliau tau apa yang dia perintahkan dan awasi kita kerjakan”.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan dan diketahui bahwa Peran Kecamatan Medan Kota dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sudah cukup bagus dan maksimal, Namun masih ada beberapa pegawai yang gampang diingatkan dan ada yang susah diingatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan Camat Medan Kota dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Kota sudah cukup baik dan senantiasa melakukan peranannya sebagai interpersonal pada kantor Kecamatan Medan Kota.

REFERENSI

- Bunga, Susanti. (2015). “Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Selatan”. Universitas Sam Ratulangi
- Creswell J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*. Edisi 4, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jaishartine, Charolena. 2016. “ Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau”. Universitas Mulawarman, Volume 4 No. 2
- Kartono Kartini (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, cetakan ke 20, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kalangi, Roosje. (2015). “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Selatan”. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Volume 2 Nomor 1.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktek)*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Volume 5 Nomor 2, hal 32-43, Jayapura.
- Rosento Eulin Karlina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Nalom (2021). “Statistika Dasar”, *Konseptualisasi dan Aplikasi*, CV Kultura Digital Media.
- Siregar, Sahat. (2009). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Skripsi. Universitas Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Soekanto, Soejono, (2013). *Sosiologi Suatu pengantar*, Edisi Revisi 45 Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Rajawali pers, Jakarta.
- Wijono Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX

