

PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BERUNTING BARU KABUPATEN BANJAR

Muhammad Fajri

Program studi ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui faktor- faktor apa saja yang menjadi hambatan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Berunting Baru Kabupaten Banjar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data melalui Penelitian Lapangan (Field Research), riset kepustakaan (library Research) dan Wawancara. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan analisis deskriptif kualitatif. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh Camat Kecamatan Berunting Baru Kabupaten Banjar. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Peran Camat Kecamatan Berunting Baru Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Berunting Baru Kabupaten Banjar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making ,dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah baik, dan selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan saran yaitu bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku Camat Kecamatan Berunting Baru Kabupaten Banjar harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

The purpose of this study is to find out the description of the leadership role in improving performance and knowing what factors are the main factors in developing an office in the Berunting Baru District Office of Banjar Regency. This study uses a qualitative approach. Methods of data collection through field research (field research), library research (Research library) and interviews. The data obtained is then processed by qualitative descriptive analysis. Looking for writers to find data that aims to know and understand the role adopted by the District Head of Berunting Baru District, Banjar Regency. The Role of Camat Berunting Baru Subdistrict Banjar District in improving office performance in Berunting Baru District office Banjar Regency always performs its role as an interpersonal role, decision making, and informational role in improving employee performance, and managing existing resources effectively and efficiently in order to achieve goals organization. While suggestions for employees who do not work well or have no rules, then as the Head of Berunting Baru Sub-District, Banjar Regency must immediately follow up by giving sanctions such as minor sanctions, moderate punishment and heavy burden in accordance with the violation.

Keywords: Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Camat sebagai pimpinan yang berada di daerah kecamatan mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kabupaten pada umumnya. Kecamatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang Camat dan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah maka Camat dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undangan tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa otonomi diletakkan pada daerah Kabupaten dan Kota. serta Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas menjelaskan bahwa, Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Mengacu dari makna pembangunan yang sekaligus merupakan komitmen nasional bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum diatas, maka untuk mewujudkannya diperlukan suatu kebijakan dan strategi yang tepat terhadap faktor secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan itu sendiri.

Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar merupakan Kantor yang memiliki letak yang strategis yang berada dipertengahan dari beberapa desa sehingga dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat sangatlah mudah bagi masyarakat yang membutuhkannya. Pelayanan yang sering dibutuhkan oleh masyarakat adalah pembuatan Akte Kelahiran, pelayanan E-KTP dan Surat-surat penting lainnya yang diperlukan. Aparatur Pemerintah hal ini tidak akan terwujud jika peran dalam kepemimpinan seorang Camat untuk meningkatkan kinerja pegawainya rendah. Dari hal inilah maka para pegawai bahkan pimpinan dalam hal ini Camat mempunyai peran besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai kebutuhan yang diharapkan masyarakat.

Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi sejumlah pegawai sehingga membutuhkan kepemimpinan yang baik agar kantor kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dapat menciptakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Berdasarkan pengamatan yang penulis ketahui bahwa pegawai yang ada di kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar tersebut.

Permasalahan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu kurang berjalannya peran yang meningkatkan kinerja pegawai seperti peran pribadi, peran membuat keputusan dan peran sumber informasi.

Peran pribadi Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dalam hal ini masih kurang berjalan karena dalam peran ini Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar diharapkan menjadi figur/ contoh bagi organisasi dan dalam peran ini juga pemimpin bisa memberikan perintah, bimbingan, pengarahan, dan memberi petunjuk bagi pegawai. Dan dalam hal peran pembuat keputusan belum berjalannya peran ini dikarenakan Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar masih sulit untuk mengatur sumber daya organisasi ini terlihat dalam pengambilan keputusan bahwa sering pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar tidak melibatkan pegawai dan keputusan-keputusan yang diambil belum bersifat inovatif yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan kepemimpinan camat untuk meningkatkan kinerja pegawai, di Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar masih terdapat beberapa kendala diantaranya; Sumber Daya Manusia yang masih kurang berkualitas yang dimiliki oleh perangkat baik Pegawai Negeri Sipil maupun yang sebagai Non Pegawai Negeri Sipil, sehingga berimplikasi pada pemberian pelayanan yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja yang dapat menciptakan iklim kerja yang kurang mendukung bagi terciptanya suatu pelayanan. Dari permasalahan inilah maka peran camat sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja para perangkatnya sehingga apa yang menjadi tuntutan dalam memberikan pelayanan dapat diciptakan dan mencapai tujuan yang dapat diharapkan oleh masyarakat.

Hal ini menjadi permasalahan besar bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawainya guna untuk menciptakan pekerjaan yang maksimal dan meningkatnya kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai terutama di kalangan aparatur pemerintah, membutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain guna mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kemampuan seperti itulah yang di kenal dengan istilah kepemimpinan. Pada umumnya kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mengikuti tindakan-tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin menentukan maju tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu untuk membawa suatu perubahan ke arah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya.

Penghambat penerapan Good governance yang paling banyak bukan pada sistem yang kurang mendukung, bukan pula pada undang-undang yang tidak memadai, tetapi pola manajemen yang lemah, struktur aparatur dan mekanisme kerja yang sangat formalistic dan kaku. Istilah atasan dan bawahan seringkali mendorong timbulnya loyalitas yang berlebihan. Cara kerja pegawai pada apa yang seharusnya mereka kerjakan, tetapi berdasarkan perintah atasan dan petunjuk kerja yang tidak memiliki ikatan pertanggungjawaban sehingga sangat mudah bagi mereka untuk melalaikan pekerjaan (Pramusinto & dkk, 2009: 275).

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Ada beberapa sumber utama kinerja yang tidak efektif dilihat dari individu, organisasi dan lingkungan eksternal menurut Sedarmayanti, adalah sebagai berikut

1. Individu diantaranya: kelemahan intelektual, kelemahan psikologi, kelemahan fisik, demotivasi, faktor personalitas, keuangan, perparasi jabatan dan orientasi nilai.
2. Organisasi diantaranya : sistem, peranan, kelompok, perilaku pengawas, dan iklim organisasi.
3. Lingkungan Eksternal :keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknonogi, dan peserikatan.

Terjadi ketidakefektivan kinerja seseorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut di atas (Sedarmayanti, 2009: 53).

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai maka terdapat standar kerja yang dapat dilaksanakan seperti yang diungkapkan oleh Garrison dkk (2005) penggunaan standar kerja memberikan beberapa keuntungan, seperti membantu meningkatkan efisiensi tiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis . Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, dengan objek penelitian yang didapat melalui :

- a. Penelitian Kepustakaan (Library Research), bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang terdapat di ruangan perpustakaan yakni dengan cara membaca buku-buku, jurnal ilmiah,

skripsi terdahulu dan referensi lain, yang terkait dengan objek permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini Harbani Pasolong (2013:69).

- b. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penyelidikan yang dilakukan dalam hal kehidupan sebenarnya, dalam hal ini peneliti terjun langsung melakukan penelitian lapangan di Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar, untuk mengumpulkan bahan-bahan dan data-data berkenaan dengan objek penelitian (Harbani Pasolong (2013:69)

Adapun jenis penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode ini relevan dengan materi penulisan skripsi, dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar. Sedangkan tempat penelitian yang akan dilakukan penelitian oleh penulis berlokasi di Kantor Kecamatan Beruntung Baru, Kabupaten Banjar, yang beralamat Handil Purai, Beruntung Baru, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Informan penelitian adalah orang yang benar-benar mengetahui atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan ini harus banyak pengalaman tentang penelitian, serta dapat memberikan pandangan tentang nilai-nilai, sikap, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat. Adapun informan yang dimaksud adalah :

- a. Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.
- b. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- c. Kepala Seksi Pemerintahan
- d. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat
- e. Kepala Seksi Kesejahteraan sosial
- f. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- g. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- h. Beberapa pegawai Staf Pelaksana

Pengumpulan data yaitu merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian dan dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara kepustakaan atau pengambilan data sekunder berupa data renstra dan profil yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga dilakukan teknik penelitian lapangan atau pengambilan data primer yaitu, dengan cara melakukan wawancara mengenai peran kepemimpinan dan kinerja dimana hal ini dilakukan agar peneliti lebih mudah dalam mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrument pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

- a. Wawancara

Wawancara yang diajukan sifatnya tertutup, sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan wawancara yang diajukan oleh penelitian pada jawaban yang telah disediakan. Untuk menentukan kriteria atau kategori penilaian pendapat informan maka lebih dahulu dibuatkan skala interval.

- b. Observasi

Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui hasil angket, maka penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Dalam hal ini penulis perlu membaur dengan populasi di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kenyataan tentang peran pemimpin yang diterapkan oleh Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian ini, yaitu berupa foto-foto saat penelitian, pegawai, sarana dan prasarana dan fasilitas yang relevan dengan penelitian.

Data yang diperlukan dalam penelitian lapangan sebagai kerangka penulisan skripsi ini tentulah data kualitatif. Bungin (2001) menjelaskan bahwa data kualitatif diungkapkan dalam

bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi kali ini, maka peneliti mengambil sumber data primer dan sekunder, dimana data primer atau data utama ialah hasil dari proses wawancara, dan untuk memperoleh data sekunder atau data pendukung, peneliti menggunakan dokumen sebagai sumber data adalah arsip, agenda, atau berkas-berkas, buku, yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini dan sifatnya memberikan tambahan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini analisis datanya menggunakan model Miles dan Huberman, dengan menggunakan beberapa tahap, yaitu :

- 1). Mereduksi data (Data Reduction), Melalui tahapan reduksi data peneliti akan merangkum, menggolongkan, mengarahkan, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil.
- 2). Menyajikan data (Data Display), Yaitu penyajian data dalam bentuk naratif, uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan ketika sekumpulan informasi atau data sudah disusun maka kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.
- 3). Membuat kesimpulan (Conclusion Drawing/verification), yang akan ditulis dalam bentuk laporan menggunakan tabel dan gambar, dan ketika sekumpulan informasi atau data sudah disusun maka kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan melalui wawancara langsung dengan beberapa Pegawai Staf Pelaksana Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar. Wawancara tersebut meliputi:

Kepemimpinan Camat Beruntung Baru Kabupaten Banjar

1. Peran pemimpin dalam *Interpersonal Role* (peranan pribadi)

Interpersonal Role kepemimpinan Camat dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar, dibuktikan dengan terjalannya kerjasama yang baik sesama pegawai.

2. Peran pemimpin dalam *Decison Making* (peranan membuat keputusan)

Decison Making kepemimpinan Camat dapat diketahui bahwa Camat menjalankan peran *negotiator* yang dimana Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar berpartisipasi langsung dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu.

3. Peran pemimpin dalam *Informational Role* (peranan sumber informasi)

Informational Role kepemimpinan Camat bisa dipastikan bahwa Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar menjalankan peran *spoke person* dalam peran ini juga pegawai bisa mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut dalam instansi sehingga pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Kecamatan Beruntung Baru kabupaten Banjar

Kinerja pegawai Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dapat di katakan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai terkadang masih ada kekurangan terhadap penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas instansi atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar yaitu kurangnya sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan serta lahan bangunan yang perlu di renovasi lagi di karenakan banyaknya masyarakat dalam pengurusan administrasi serta terjadi keterlambatan dalam pembuatan kartu tanda penduduk dikarenakan blanko ktp Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan masih dalam pengiriman, sehingga terjadi keterlambatan atau tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu Peran Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role*, *decision making* dan *informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar. Faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju. Namun masih ada saja anggota-anggota dalam organisasi tersebut yang tidak disiplin seperti terlambat, absen selama beberapa hari dan tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku Camat Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.

REFRENSI

- Abdullah Said Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, *Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai* (studi pada kecamatan mojoroto kota kediri), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 3, No.1, h. 157-164 | 157, Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya
- H. Nurcholis, (2007), *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. PT. Grafindo, Jakarta.
- Haryadi Hendi, 2009, *Administrasi Perkantoran Untuk manajemen & staf*, Visimedia, Jakarta.
- Ibnu Syamsi. 2001. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi* . Jakarta: Bumi Aksara
- Jaishartine, Charolena. 2016. “*Peran Kepala Inspektorat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupateb Malinau*”.Universitas Mulawarman, Volume 4 No. 2
- Keban, T. Yeremias. (2008), *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu)*; Edisi Kedua, Cetakan Pertama 2008. Penerbit: GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Kaelola. A. (2009), *Kamus Istilah Politik Kontemporer*; Cakrawala Yogyakarta.
- Luki Lumakeki, *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Disiplin Kerja*(Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Moronge Kabupaten Talaud)
- Masengi. E. Evi.(2008), *Manajemen Pelayanan Publik*; Cetakan Pertama Maret 2008.Penerbit : WINEKA MEDIA. Malang.
- Mintzberg, Henry. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher
- Moleong, L ,2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya Bandung .
- Nawawi Ismail, 2009, *Perilaku Administrasi Kajian, Teori DanPengantar*, Praktik, Itspress, Surabaya.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Public*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong Harbani,2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penelitian Skripsi. 2018. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Islam kalimantan*. Banjarmasin.
- Rachmawati Rizki, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Panin Cabang Kota Banjarmasin*. Pascasarjana STIA Bina Banua.Banjarmasin
- Robiansyah, Erwin. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*. Bandung : Universitas Pasundan Bandung
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE
T. Hani Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
Wirjana R. Bernardine dan Supardo Susilo, 2005, *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan
Pengembangannya*, Andi, Yogyakarta.