

**PERAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN RANTAU PANJANG  
KABUPATEN OGAN ILIR**

as shohibul fadil<sup>1</sup>, h.suparman<sup>2</sup>, mietha nella<sup>3</sup>

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI**

**SATYA NEGARA PALEMBANG**

**TAHUN 2024**

**ABSTRAK**

**As Shohibul Fadil, NIM. 18.11.346**, 2024, Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir, jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang, H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si selaku pembimbing I dan Mietha Nella, SE., M.Si selaku pembimbing II

Peran dari seorang camat di harapkan menjadi contoh terhadap bawahannya dan mampu membawa perubahan dalam perilaku diri sendiri kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakatnya. Peran camat ditunjukkan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat yang belum sepenuhnya terlaksana, semua dapat dilihat dari tingkat kepuasan masyarakat yang belum sepenuhnya dirasakan seperti kurangnya kedisiplinan aparatur sipil negara dikarenakan tidak adanya pengawasan dan pembinaan dan kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia dalam pemberian layanan akibat petugas yang tidak kompeten.

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah: Untuk mengetahui dan menganalisa Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir dan Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif dengan teknik Pengumpulan data digunakan dengan teknik observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan bahwa Peran yang bersifat informasional yang dilakukan Camat sudah baik, dimana Camat bersifat terbuka dalam segala hal baik dalam mendengarkan pendapat, ide dan saran, menginformasikan tugas sampai menganalisis informasi yang diterima dari pegawai. Peran pengambil keputusan Camat sudah baik. Camat sering melibatkan pegawai dan meminta masukan yang nanti akan menimbulkan antusias positif dari pegawai dalam bekerja dengan bertanggung jawab agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing. faktor Penghambat yaitu adanya perbedaan tingkat pendidikan pada masing-masing personil pegawai yang ada di kantor. Selain itu kurangnya sarana dan prasarana dari segi fasilitas baik arsip penyimpanan, komputer dan ruangan pegawai.

Faktor Pendukung yaitu antusiasnya pegawai terhadap orientasi perubahan yang dilakukan oleh pegawai dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bimbingan teknis seperti dibidang informasi teknologi(IT) dan lain-lain serta

***Kata kunci : Peran Camat dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil***

## **PENDAHULUAN**

Organisasi atau institusi adalah sebuah hal mendasar yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi supaya dapat berkembang yaitu hal yang menyangkut keberadaan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu organisasi. Karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional. Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki posisi jabatan didalam organisasi yang memiliki tugas, wewenang, dan tanggungjawab untuk mengelola organisasi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah dapat memahami dan menangani situasi pegawainya dan dapat memotivasi atau mendorong untuk bekerja lebih keras. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik-konflik yang ada, pemimpin juga dapat memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengemukakan pendapatnya dan menurut persepsi masing-masing yang harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Dengan melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang Camat yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan Kecamatan, maka tidaklah salah jika Camat perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin di kantor Camat. Terlebih dalam pencapaian tujuan Camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu secara aktif melakukan aktivitas yang positif ke arah pencapaian tujuan organisasi Kecamatan. Dalam hal ini berarti bahwa ada kaitannya antara peran Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat.

Peran dari seorang camat di harapkan menjadi contoh terhadap

bawahannya dan mampu membawa perubahan dalam perilaku diri sendiri ,kemudian beranjak keluar untuk melayani masyarakatnya. Peran camat ditunjukkan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat yang belum sepenuhnya terlaksana, semua dapat dilihat dari tingkat kepuasan masyarakat yang belum sepenuhnya dirasakan seperti kurangnya kedisiplinan aparatur sipil negara dikarenakan tidak adanya pengawasan dan pembinaan dan kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia dalam pemberian layanan akibat petugas yang tidak kompeten.

## **LANDASAN TEORI**

### **A, Pengertian Peran**

Menurut Soekanto, (2012:238).Peran adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma -norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dengan masyarakat, peranan peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan Dalam lingkungan kerja, peran diartikan sebagai seorang yang diberi (mendapatkan) suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut. Menurut Soekanto dalam Sawir (2021:26 - 27) Peran lebih menunjukkan pada fungsi penyesuaian diri, dan sebagai sebuah proses. Peran yang dimiliki oleh seseorang mencakup tiga hal antara lain :

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang didalam masyarakat, peranan dalam arti merupakan rangkai-rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

- c. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku seseorang yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Maka peran adalah suatu yang dapat dilakukan seorang individu dalam struktur masyarakat yang meliputi norma-norma, peraturan-peraturan dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan peran dalam lingkungan kerja merupakan peran dari seseorang terhadap suatu kedudukan dalam menjalankan suatu peran sebagai suatu rangkaian perilaku yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu yang dimainkan oleh pemimpin tingkat atas, menengah maupun bawahan.

## **B. Definisi Kecamatan dan Camat**

Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah. Camat merupakan Pegawai Negeri Sipil dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota karena Kecamatan adalah bawahan Kabupaten atau Kota. Sedangkan Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota sebagai pelaksanaan teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan di pimpin oleh Camat. Menurut Indriana F. (2019:37). Camat adalah seorang perangkat daerah Kabupaten atau kota yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah Kecamatan maka camat adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Tugas umum pemerintahan yang diselenggarakan oleh Camat tidak dimaksudkan sebagai pengganti urusan pemerintahan umum, karena Camat bukan lagi sebagai kepala wilayah. Selain itu, intinya juga berbeda. Tugas umum pemerintahan sebagai kewenangan atributif mencakup tiga jenis

kewenangan yakni kewenangan melakukan koordinasi yang meliputi lima bidang kegiatan, kewenangan melakukan pembinaan serta kewenangan melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kewenangan koordinasi dan pembinaan merupakan bentuk pelayanan secara tidak langsung (*indirect services*), karena yang dilayani adalah entitas pemerintahan lainnya sebagai pengguna (*users*), meskipun pengguna akhirnya (*end users*) tetap masyarakat. Sedangkan kewenangan pemberian pelayanan kepada masyarakat, pengguna (*users*) maupun pengguna akhirnya (*end users*) sama yakni masyarakat. Jenis pelayanan ini dapat dikategorikan sebagai pelayanan secara langsung (*direct services*).

### **C. Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Rivai, (2014:549) Adapun tujuan kinerja pegawai yaitu:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dan aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Fauzi (2020:1) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2012:72) adalah merupakan pendekatan rasional yang memberikan kerangka pikir yang koheren dan logis, sedangkan pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran.

Perspektif pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, untuk mengetahui dan menganalisa Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk membuat hasil yang didapat dari suatu situasi atau kejadian. Pendekatan kualitatif pada hakikatnya ialah mengganti orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peran camat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir?**

#### **a. Peran Informasional**

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa camat lebih banyak memberikan informasi apalagi untuk meningkatkan kinerja kita. Informasi yang diberikan

seputar pekerjaan yang harus segera dituntaskan secara cara penyelesaiannya tepat waktu tanpa mengurangi kualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Berbagai informasi penting tentang cara bekerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu selalu diinformasikan oleh camat atau unsur pimpinan kecamatan sehingga pegawai menjadi tahu dan paham tentang informasi yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya.

Camat menunjukkan peran informasional yang baik dalam kepemimpinannya. Terkait temuan tersebut maka camat perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas perannya sebagai pemberi informasi dan penerima informasi dari semua pihak. Transparansi yang telah ditunjukkan camat perlu terus dikembangkan sehingga lebih mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

#### **b. Peran Pengambilan Keputusan**

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa Camat dalam pelaksanaan tugas selalu memanfaatkan dan memberi ruang gerak yang luas kepada bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Kepentingan dan efek keputusan yang dibuat oleh pimpinan perlu adanya kehati-hatian dan pandangan yang tepat dari pimpinan itu sendiri terhadap hal yang diputuskan tersebut. Ini tentu dapat dilakukan dengan merujuk pada ketentuan yuridis yang mendukung data dan informasi yang akurat dan terpercaya. Selain itu seorang pemimpin juga perlu untuk melibatkan bawahan, sehingga dengan demikian keputusan yang dibuat bermanfaat adanya baik bagi pemimpin selaku pembuat keputusan maupun pihak-pihak yang dikenakan dalam pengambilan keputusan. Pada kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir sebagai perangkat daerah, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini Camat berlangsung disamping merujuk kepada ketentuan yang berlaku

juga meminta pendapat atau masukan dari bawahannya. Pengambilan keputusan oleh Camat dilakukan misalnya pada Rapat koordinasi, Rapat Rencana Kerja dan lain sebagainya, namun jika permasalahan yang dihadapiringan maka diputuskan oleh Sekretaris Camat dengan mengikut sertakan Kasi- kasi yang bersangkutan kemudian memberikan laporan tugas pekerjaan itu kepada Camat.

### **c. Peran Pengawasan**

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penulis dapat menjelaskan bahwa Pengawasan kerja yang dilakukan seharusnya juga mengacu pada sikap dan toleransi dari pemimpin organisasi. Apabila ada seorang pemimpin yang mengambil pengawasan dengan represif tetapi tidak memiliki toleransi terhadap sikapnya tersebut, maka organisasi tersebut akan menjadi sulit berkembang dan dapat menimbulkan konflik internal. Pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan pada suatu organisasi berorientasi ke dalam, mengawasi dan mengurangi adanya penyimpangan yang dilakukan serta mengoreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pengawasan ini lebih ditujukan kepada bawahan baik Kepala Seksi maupun Staf-staf dari kepala seksi tersebut dalam bekerja. Oleh karena itu dalam hal ini pimpinan sesekali harus mampu mengawasi kerja dari pegawai, baik dengan cara menunjukkan letak-letak kesalahan yang terjadi dan melakukan hal yang terbaik guna memperbaiki penyimpangan/kesalahan tersebut atau sekali-kali memberikan teguran agar tidak terjadi kesalahan lagi.

Dalam hal pengawasan ini dapat dilakukan secara preventif, yaitu pengawasan secara dini untuk mengantisipasi terjadinya penyimpangan/ kesalahan sebelum kegiatan dijalankan. Pengawasan juga dapat dilakukan secara represif, dimana pengawasan ini untuk memberikan tindakan tegas dari penyimpangan yang terjadi. Kedua hal tersebut saling melengkapi dan mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun dengan dilakukan pengawasan ini kita tetap harus memperhatikan kepada kedua bentuk pengawasan tersebut, sehingga dengan demikian bawahan dalam bekerja mampu bekerja secara terarah dan hal itu jelasakan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara tepat dan baik. Pengawasan kerja yang efektif adalah pengawasan yang dilakukan secara preventif, karena dengan pengawasan ini akan dapat mengantisipasi atau mengurangi terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan

pekerjaan. Tetapi pengawasan yang seperti ini jarang sekali dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi.

## **2. Faktor apa saja yang penghambat dan pendukung Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir?**

### **a. Faktor penghambat**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat mengetahui bahwa tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam upaya atau peran camat sebagai pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perbedaan tingkat pendidikan ini menjadi kendala yang cukup mempengaruhi kelancaran kinerja pegawai di kantor kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Dalam hal ini dengan jumlah pegawai yang ada di kantor masih terdapat perbedaan pendidikan yang kurang dalam segi pemahaman, kemampuan dan kecakapan serta masih kurangnya sarana dan prasarana seperti lemari arsip dan unit computer pada ruangan pegawai. Akan tetapi dengan adanya hambatan tersebut camat juga telah memberikan arahan kepada pegawai sehingga tidak terlalu sulit untuk menjalankan tugas. Tentunya pendidikan bagi aparat kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasi dan mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi.

### **b. Faktor Pendukung**

Orientasi pada perubahan yang dimiliki oleh seorang aparat birokrasi berkaitan dengan luasnya wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya. Wawasan seorang aparat birokrasi tidak hanya berkaitan dengan tugas tugas rutin sebagai seorang

pegawai pemerintah, melainkan lebih pada kemampuannya dalam mengantisipasi perkembangan dan perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasinya. Orientasi terhadap perubahan yang dilakukan oleh pegawai dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan studi banding dan Pegawai memiliki motivasi mengikuti kegiatan tersebut untuk menambah wawasan pengetahuan dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaanya

Tuntutan kompetensi pegawai dalam bekerja agar cepat, tepat, mudah dan lancar menjadi syarat penilaian bagi kinerja pegawai dalam memperlihatkan aktualisasi kerja pegawai dalam memahami lingkup dan uraian kerja yang menjadi perhatian dan fokus dari setiap pegawai dalam bekerja. Inti kompetensi pegawai itu sendiri adalah setiap pegawai memiliki kemampuan yang handal, mengetahui mengenai seluk beluk prosedur kerja, mekanisme kerja, memperbaiki berbagai kekurangan atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan prosedur kerja dan mampu menunjukkan, mengarahkan dan memberikan arahan yang benar kepada setiap bidang pekerjaan, sehingga memberi dampak positif atas pekerjaan tersebut yaitu pegawai memahami, menguasai, handal, mandiri dan profesional atas uraian kerja yang ditekuninya.

## **KESIMPULAN**

1. Peran yang bersifat informasional yang dilakukan Camat sudah baik, dimana Camat bersifat terbuka dalam segala hal baik dalam mendengarkan pendapat, ide dan saran, menginformasikan tugas sampai menganalisis informasi yang diterima dari pegawai. Peran pengambil keputusan Camat sudah baik. Camat sering melibatkan pegawai dan meminta

masukannya yang nanti akan menimbulkan antusias positif dari pegawai dalam bekerja dengan bertanggung jawab agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing

2. Faktor penghambat dan Pendukung yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya sebagai berikut
  - a. faktor Penghambat yaitu adanya perbedaan tingkat pendidikan pada masing-masing personil pegawai yang ada di kantor. Pendidikan merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang, oleh karena itu Camat sebagai pemimpin telah menyadari bahwa dengan adanya masalah ini, juga terdapat perbedaan pemahaman dalam pendelegasian tugas antara Camat dengan pegawai, serta Selain itu kurangnya sarana dan prasarana dari segi fasilitas baik arsip penyimpanan, komputer dan ruangan pegawai.
  - b. Faktor Pendukung yaitu antusiasnya pegawai terhadap orientasi perubahan yang dilakukan oleh pegawai dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bimbingan teknis seperti dibidang informasi teknologi(IT) dan lain-lain serta Pegawai memiliki motivasi mengikuti kegiatan tersebut untuk menambah wawasan pengetahuan dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, M.A. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fauzi, Akhmad, dan Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Indriana, F. 2019. *Sistem Pemerintahan Desa Kecamatan*. Tangerang: LOKA AKSARA.
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarjiyati, Anik Tri Haryani, dan Bambang H. Sutrisno. 2021. *Netralitas ASN dalam Pemilu*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Sawir Muhammad. 2021. *Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. 2020. *Membangun sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Soekanto, Soejono. 2012. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish Publisher