

PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PEMBINAAN PEGAWAI

THE ROLE OF LEADERSHIP IN THE MANAGEMENT OF EMPLOYEES

Frinda Novita¹, Hafzana Bedasari² dan Lilif Carda³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Karimun
Jl. Canggai Putri Kecamatan Tebing Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau

Email: frindanovita12@gmail.com; deriebedasari@universitaskarimun.ac.id; lilicarda@gmail.com

Abstrak: Belum tercapainya kinerja aparat sesuai dengan apa yang di inginkan disebabkan kurang disiplinnya aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki dan sesuai aturan-aturan yang ada dan berlaku. Dari hasil pengamatan penulis terhadap tingkat kehadiran aparat, dimana adanya ketidak patuhan sebagian aparat terhadap aturan tata tertib seperti datang dan keluar kantor tidak sesuai waktunya dan meninggalkan kantor tanpa meminta izin kepada pimpinan sehingga berdampak pada adanya waktu lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas ataupun pekerjaan yang tertunda. Belum maksimalnya tingkat kinerja dan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut karena iklim pekerjaan tersebut belum mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidang tugas atau sesuai kemampuannya. Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Buru yang relatif masih berumur muda tidak kalah bersaing dengan kecamatan-kecamatan lain yang sudah lama. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Buru yang baru dapat lebih meningkatkan perannya didalam meningkatkan efektifitas kerja aparat kecamatan. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa 5 indikator yang diteliti yaitu Bimbingan, Supervisi, Konsultasi, Pemberian Pedoman, dan fasilitasi dengan 2 orang responden diperoleh tanggapan responden yang menyatakan baik dengan skor 1176, kemudian responden yang menyatakan cukup baik skornya 400, dan yang menyatakan kurang baik skornya 125. Dengan demikian secara keseluruhan dapat diketahui bahwa Pembinaan Pegawai di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapatkan jumlah skor rata-rata 340,2 dan dinyatakan dalam kategori "Baik".

Kata Kunci: Peranan, Kepemimpinan, Pembinaan dan Good Governance

Abstract: Not yet achieved the performance of the apparatus in accordance with what is desired due to lack of discipline officers in carrying out duties and responsibilities in accordance with tupoksi owned and in accordance with existing rules and apply. From the writer's observation on the attendance level of the apparatus, where the non-compliance of some officials to the rules of discipline such as coming and leaving the office is not timely and leaving the office without asking permission to the leadership so that the impact on the time overtime to complete tasks or jobs pending . Not maximal level of performance and still low levels of discipline employees because the climate of the job has not had a job in accordance with the field of duty or according to ability. The sub-district administrator as the ruler of the sub-district government seeks to further enhance its role in the relatively young districts of Buru not to compete with other long- established sub-districts. Therefore, people expect in the leadership of the new Buru Sub-district could further increase its role in improving the effectiveness of the work of the kecamatan apparatus. From this research it can be seen that 5 indicators studied are Guidance, Supervision, Consultation, Guidance, and facilitation with 2 respondents obtained respondents who declared good with score 1176, then respondents who stated Good enough score 400, and that states Less Good the score 125. Thus overall it can be seen that the Development of Employees in the District of Buru Karimun District get the average score of 340.2 and stated in the category of "Good".

Keywords: Roles, Leadership, Employee Development and Good Governance

PENDAHULUAN

Pembangunan kecamatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dengan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumber daya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Mewujudkan tujuan nasional, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan pelaksanaannya melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun potensial yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan. Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Usaha pengembangan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur pemerintah dan asset penting dalam pembangunan nasional dipandang sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang yang sangat strategis serta profesional dalam upaya menjamin dan meningkatkan produktifitas kerja organisasi. Pemerintah menyadari sepenuhnya akan besarnya peran pegawai dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan dan menyempurnakan kebijaksanaan pembangunan dan pendayagunaan aparat.

Salah satu tujuan pokok pembinaan kepegawaian adalah terbinanya pegawai dengan tingkat disiplin kerja tinggi yang merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan tugas-tugas fungsi pemerintah yang cenderung meningkat seiring perkembangan tata kehidupan segala aspek, baik dalam pengaturan, penyelenggaraan maupun dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka percepatan pelaksanaan pembangunan di Daerah Kecamatan Buru, peranan aparat atau pegawai pada setiap instansi maupun unit-unit kerja lainnya menduduki posisi penting sebagai motor penggerak aktifitas kerja sesuai tugas masing-masing. Namun demikian hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Buru belum menunjukkan tingkat yang maksimal. Belum tercapainya kinerja aparat sesuai dengan apa yang di inginkan disebabkan kurang disiplinnya aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki dan sesuai aturan-aturan yang ada dan berlaku. Dari hasil pengamatan penulis terhadap tingkat kehadiran aparat, dimana adanya ketidak patuhan sebagian aparat terhadap aturan tata tertib seperti datang dan keluar kantor tidak sesuai waktunya dan meninggalkan kantor tanpa meminta izin kepada pimpinan sehingga berdampak pada adanya waktu lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas ataupun pekerjaan yang tertunda. Belum maksimalnya tingkat kinerja dan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut karena iklim pekerjaan tersebut belum mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidang tugas atau sesuai kemampuannya.

Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Buru yang relatif masih berumur muda tidak kalah bersaing dengan kecamatan-kecamatan lain yang sudah lama. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Buru yang baru dapat lebih meningkatkan perannya didalam

meningkatkan efektifitas kerja aparat kecamatan. Dengan demikian, atas dasar pentingnya peran kepemimpinan Camat tersebut dikaitkan dengan masalah- masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai peranan kepemimpinan Camat dalam pembinaan pegawai di Kantor Camat Buru Kabupaten Karimun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan camat dalam pembinaan pegawai di Kantor Camat Buru dan untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan camat dalam pembinaan pegawai di Kantor Camat Buru.

Kata peranan berasal dari kata “peran”, istilah ini diambil dari dunia teater. Didalam teater seorang actor harus bermain sebagai tokoh tertentu dan posisinya sebagai tokoh tersebut ia diharapkan berperilaku secara tertentu. Hanton dan Hunt (1999) mempelajari peran sekurang-kurangnya melibatkan 2 (dua) aspek, yaitu: 1) Kita harus belajar untuk melaksanakan kewajiban dan menuntut hak-hak suatu peran dan 2) Kita harus memiliki sikap perasaan dan harapan-harapan yang sesuai dengan peran tersebut.

Polak menjelaskan peranan adalah serangkaian kegiatan yang menonjol yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam mendorong terjadinya suatu hal. Dengan demikian peranan adalah pola tindakan yang dilakukan secara individual maupun kolektif yang membawa suatu akibat atau efek (Ndraha, 1993). Dalam pandangan lain yang dikemukakan oleh Marbun bahwa peranan adalah peran yang dimainkan seseorang akan mencakup beberapa hal diantaranya: Persepsi bagaimana seseorang memandang peranannya, Tata cara seseorang dalam memainkannya. Bagaimana harapan yang muncul dalam masyarakat terhadap peranan yang dimainkan (dalam Siagian, 1993)

Griffin (2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin,

yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan adalah Menuntut ketaatan penuh dari bawahannya, Dalam menegakkan disiplin menunjukkan keakuannya, Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi, Menggunakan pendekatan punitive dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsurnya sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Sudjana (2004) menerangkan pembinaan yaitu sebagai rangkaian upaya pengendalian secara professional terhadap semua unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Selanjutnya Musanef (2000) bahwa yang dimaksud dengan pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, penggarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Camat Buru Kabupaten Karimun. Peran Camat Buru dalam membina bawahannya, dalam hal ini pegawai diwilayah Kecamatan Buru belum optimal sehingga dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat baik dalam urusan pemerintahan maupun dalam urusan

pembangunan dalam wilayah Kecamatan Buru cenderung agak lambat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dapat memberikan deskripsi lengkap mengenai hasil dari penelitian. responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai Kantor Camat Buru Kabupaten Karimun, yang berjumlah 28 orang . Berhubung kecilnya jumlah populasi dijadikan sebuah sampel penelitian yakni 28 orang. Dalam penelitian ini juga ditetapkan 3 orang informan kunci sebagai sumber data di pilih secara sengaja (*purposive*) yakni : Sekretaris Camat Buru, Kepala Seksi Pemerintahan dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Pada penelitian ini membutuhkan data primer dan data sekunder. Kedua data ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data. untuk menganalisis data dikumpulkan digunakan teknik analisis data deskriptif- kualitatif, yaitu data-data yang telah dihimpun dan dikumpulkan baik primer maupun skunder

selanjutnya disusun, dianalisis, diimplementasikan untuk kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Camat secara umum memimpin penyelenggaraan pemerintah, baik pemerintahan di desa maupun pemerintahan kelurahan, tugas pembangunan dan kehidupan masyarakat serta penyelenggaraan koordinasi atas instansi vertical. Sebagai pejabat tingkat kecamatan seharusnya camat mempunyai program pembinaan supaya pembinaan yang dilakukan terarah sesuai dengan maksud dan tujuan pemerintahan kecamatan, agar pembinaan bisa berjalan dengan baik maka program pembinaan yang harus dilakukan adalah sebagai berikut : Bimbingan, Supervisi, Konsultasi, Pemberian pedoman, Fasilitasi.

Tabel 1. Kegiatan Pelatihan dalam Rangka Pembinaan yang Diikuti oleh Pegawai Kecamatan Buru.

No	Waktu	Kegiatan	Sasaran	Pembina	Ket
1	Th. 2014	Pelatihan pedoman tata cara pengadaan barang dan jasa.	Pegawai Kecamatan	Camat dan Instansi terkait	Sudah
2	Th. 2015	Pelatihan manajemen pelayanan public bagi aparatur kecamatan	Pegawai Kecamatan	Camat dan Instansi terkait	Sudah
3	Th. 2016	Pelatihan penyusunan dan pendayagunaan data profil kecamatan.	Pegawai Kecamatan	Sekcam dan Instansi terkait	Sudah
4	Th. 2017	Pelatihan fasilitasi peningkatan kemitraan bagi usaha kecil makro dan menengah	Pegawai Kecamatan	Camat dan Instansi terkait	Sudah

Sumber data : Kecamatan Buru Kabupaten Karimun 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat sejauh ini program pelatihan yang diberikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan kecamatan kurang menjurus pada peningkatan tata administrasi pemerintahan kecamatan, sementara pelatihan tata penyelenggaraan administrasi sangat dibutuhkan oleh pemerintahan kecamatan karena itu merupakan tugas sehari-hari dan yang menentukan prospek otonomi kecamatan adalah faktor manusia sebagai subyek penggerak (faktor dinamis) dalam penyelenggaraan otonomi daerah.

Faktor manusia haruslah baik, dalam pengertian moral maupun kapasitasnya maka dari itu diperlukan pelatihan terhadap penyelenggara pemerintah kecamatan. Didalam penelitian ini akan dideskripsikan beberapa peran yang dilakukan oleh Camat Buru meliputi : 1) menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum, 2) melaksanakan pengawasan, 3) memberikan arahan, 4) bimbingan teknis kepada unsur staf dalam kegiatan sekretariat

a. Peranan Camat dalam Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses memilih diantara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi sebuah masalah. Fokus pengambilan keputusan terletak pada metode serta kemampuan yang digunakan dalam pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin dalam hal ini adalah pak camat. Tentunya, kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika pemimpin tidak dapat

membuat keputusan maka yang bersangkutan seharusnya mundur dari statusnya sebagai pemimpin. Hal ini seperti hasil wawancara berikut: *“saya sebagai bagian dari sistem pemerintahan kecamatan, menganggap bahwa Camat Buru sudah tepat dalam tata cara pengambilan keputusan, karena dalam setiap pengambilan keputusan camat selalu memperhatikan berbagai instrumen, seperti kepentingan bersama”*.

Hasil wawancara yang diperoleh menjelaskan bahwa tata cara yang digunakan Camat Buru dalam mengambil keputusan sudah baik. Karena setiap keputusan yang diambil sudah merupakan kepentingan bersama antara seluruh pegawai kantor Kecamatan Buru dengan tidak mengesampingkan kepentingan masyarakat. Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku, mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin sekaligus sebagai pencitraan bagi dirinya. Sehingga kemampuan Camat dalam pengambilan keputusan menjadi langkah penting dalam mewujudkan kinerja yang memuaskan didalam organisasi, terutama dalam menrealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Peranan Camat dalam Membangun Tim Kerja

Peranan Camat dalam membangun tim merupakan proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Tentunya pimpinan yang berpusat pada tim tersebut. Olehnya itu seorang pemimpin sangat besar perannya dalam membangun tim sehingga tanggung jawab dari hasilnya adalah merupakan tugas pokok seorang pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika pemimpin tidak dapat membangun tim maka dengan seharusnya seseorang tersebut tidak dapat menjadi seorang pemimpin. Membangun tim dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin dalam aspek etika kepemimpinan. Adapun indikator yang digunakan dalam pengambilan keputusan Camat adalah sebagai berikut: 1) Dalam membangun tim mengadakan konfirmasi terlebih dahulu, 2) Dalam membangun tim mengembangkan identifikasi dengan unit kerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa tanggapan responden pada Kantor Camat Buru, khususnya berkaitan dengan peranan camat dalam membangun tim dapat diketahui melalui kapasitas pemimpin itu

sendiri, dimana seorang pemimpin dalam hal ini Camat tentunya sudah mempunyai legitimasi atau kekuatan formal sebagai pemimpin, sehingga sebagian besar kebijakan dapat mempengaruhi bawahan-bawahannya.

c. Peranan Camat dalam Memberikan Motivasi

Salah satu fungsi pokok seorang pemimpin dalam sebuah organisasi khususnya pada kantor Kecamatan Buru adalah meningkatkan motivasi kerja para bawahan agar giat bekerja yaitu dengan memberikan kesempatan untuk maju. Memberikan kesempatan untuk maju merupakan upaya yang dilakukan oleh Camat Buru dengan mengarahkan pegawai didalam organisasi sengan senantiasa memberikan kesempatan pengembangan sumber daya yang lebih baik. Indikator yang digunakan dalam mengukur memberikan kesempatan untuk maju seperti, pengembangan melalui kursus dan pengembangan melalui Pendidikan dan Latihan (Diklat) pegawai.

d. Peranan Camat Dalam mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan dan memberdayakan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

Berdasarkan semua uraian penjelasan sebelumnya mengenai Peranan Camat Buru serta indikator dari *good governance* yang diterapkan oleh Camat, maka dapat digambarkan hubungan antra peranan camat dengan *good governance*, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hubungan antara Peranan Camat dengan *Good Governance*

No	Peran Camat	Good Governance
1	Pengambilan keputusan: <ul style="list-style-type: none"> • Tata cara dalam pengambilan keputusan • Kemampuan dalam pengambilan keputusan 	1. Transparansi <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang terbuka 2. Partisipasi <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang berpartisipasi 3. Daya tanggap <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang cepat tanggap • Pertanggung gugatan • Pemimpin yang bertanggung Jawab 4. Supermasi hukum <ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang taat pada hukum yang berlaku
2	Membangun Tim : <ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan konfirmasi • Mengembangkan identifikasi dengan unit kerja 	
3	Memberikan motivasi <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan melalui kursus dan diklat 	

Sumber: Olahan Penelitian, 2017

Dalam sebuah organisasi pemerintah, kombinasi antara peran pemerintah dengan unsur terciptanya *good governance* harus saling melengkapi, artinya bahwa semua praktek dari peran pimpinan dengan sistem kepemimpinan yang *good governance* harus saling melengkapi. Dari hasil penelitian dapat diketahui Peranan Camat dalam Pembinaan Pegawai di Kantor Camat Buru dalam bimbingan yang diukur dengan 5 sub indikator penelitian yaitu memberikan petunjuk, memberikan pengarahan, adanya pelatihan, adanya Rapat kerja, melakukan evaluasi. Berdasarkan penjumlahan dari 5 sub indikator diatas, maka dapat diketahui bahwa indikator bimbingan dalam pembinaan pegawai di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapat jumlah skor 341 dan dinyatakan dalam kategori “Baik”. Kemudian Supervisi yang diukur dengan 5 sub indikator penelitian yaitu pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dari peran pimpinan harus didukung oleh transparansi, partisipasi, daya tanggap, pertanggung gugatan dan supremasi hukum, agar kepemimpinan *good governance* bisa terwujud. Hal ini tentunya sudah diterapkan oleh Camat Buru sesuai data-data yang telah dihimpun baik berupa kuisisioner ataupun wawancara.

SIMPULAN

Bedasarkan penjumlahan dari 5 sub indikator pengawasan pegawai, pengawasan terhadap kinerja pegawai, pengawasan terhadap disiplin pegawai, maka dapat diketahui bahwa indikator Supervisi dalam Pembinaan Pegawai di Kantor Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapat jumlah skor 328 dan dinyatakan dalam kategori “Baik”. Kemudian berdasarkan penjumlahan dari 5 sub indikator pemberian masukan,

menerima keluhan, menerima penjelasan, menjalin komunikasi, memberikan solusi, maka dapat diketahui bahwa indikator Konsultasi dalam Pembinaan Pegawai di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapat jumlah skor 340 dan dinyatakan dalam kategori “Baik”. Selanjutnya pemberian pedoman, diukur dengan 5 sub indikator penelitian yaitu memberikan petunjuk teknis, memberikan buku-buku, menjelaskan pedoman yang diberikan, mamfaat pedoman, mendatangkan tenaga ahli, maka dapat diketahui bahwa indikator pemberian pedoman dalam pembinaan pegawai di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapat jumlah skor 316 dan dinyatakan dalam kategori “Baik”. Setelah itu Fasilitas diukur dengan 5 sub indikator penelitian yaitu fasilitasi tata pembinaan pegawai, fasilitasi tata administrasi, fasilitasi kerjasama antar pegawai, fasilitasi ruangan pegawai, fasilitasi perangkat komputer, fasilitasi umum, maka dapat diketahui bahwa indikator fasilitasi dalam pembinaan pegawai di Kecamatan Buru Kabupaten Karimun mendapat jumlah skor 340 dan dinyatakan dalam kategori “Baik”.

DAFTAR RUJUKAN

- Griffin. 2002. *Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha T. 1993. *Pembangunan Masyarakat Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta: Rindeka Cipta.
- Siagian, P Sondang. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensido Offset