

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Camat telah menunjukkan peran melalui peran yang bersifat pribadi, peran pengambil keputusan dan peran informasi. Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa peran yang bersifat pribadi yang ditunjukkan Camat Langke Rembong sangat baik karena beliau selalu memberikan contoh keteladanan yang baik kepada pegawainya, dari hasil pengamatan contoh keteladanan yang dilakukan Camat Langke Rembong dengan selalu datang ke kantor tepat waktu dan kemampuan Camat yang selalu memberikan motivasi dan melakukan pembinaan kepada pegawai untuk memiliki kinerja yang baik serta kemampuan Camat dalam membangun hubungan komunikasi yang baik dan lancar, apalagi dalam aktivitas komunikasi ini Camat lebih akrab dengan pegawainya
2. Dapat disimpulkan bahwa peran pengambil keputusan yang ditunjukkan Camat sudah sangat baik karena beliau selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan kinerja pegawai, konsistensi Camat dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kinerja pegawai, serta adanya proses analisis untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Dapat disimpulkan bahwa peran informasional yang ditunjukkan Camat sudah sangat baik karena beliau selalu memberikan informasi kepada pegawai tentang

tugas pokok yang harus dilaksanakan serta kemampuan Camat dalam melibatkan semua pegawai dalam proses analisis informasi untuk perbaikan kinerja pegawai

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut

1. Peran kepemimpinan Camat Langke Rembong dalam meningkatkan kinerja pegawainya masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti datang ke Kantor Kecamatan tidak tepat waktu dan pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja, maka selaku pemimpin di Kantor Camat harus segera menanganinya. Saran dari penulis yaitu bagi pegawai yang tidak disiplin dan tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka Camat Langke Rembong harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti teguran atau surat peringatan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.
2. Camat harus lebih memperhatikan fasilitas atau pun sarana dan prasarana agar dapat mendukung kegiatan atau aktivitas serta mendukung peningkatan kinerja para pegawai sehingga hasil kerja para pegawai akan lebih efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *“Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”*. Bandung: Alfabeta
- Goodman, Stephen H., Fandt, Patricia M., Michlitsch, Joseph F., Lewis Pamela S. 2007. *Management Challengers For Tomorrow’s Leaders*. New York: Thomson.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000 *.Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hi Abdulhalil. 2013. *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula)*.
- Irawan Hermanu. 2020. *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biaka Numfor*. Vol 12. No. 2
- Munir Baderel. 2012. *Six Dimension Organization, dengan Pendekatan Organization Development*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Payaman J Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta Lembaga Penerbit FEUI
- Robbins, Stephen P. Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, Prof. Dr. M. B. A., 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rumlus, R., Lumolos, J., & Mantiri, M. (2014). *Peran Pemerintah Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Suatu Studi Pada Kelompok Nelayan di Desa Trikora Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat)*
- Sutrisno, Edi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju*, Bandung
- Sukmalana, Soelaiman. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cet. Ke-13*, Bandung: IKAPI. 2011
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, alih bahasa Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.