

## **Strategi *Directing* Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Perspektif *New Public Governance* Di Dinas Kominfo Kota Medan**

**Nalil Khairiah<sup>1</sup>, Tiara Sofiyanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Mughtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara

*nalilkhairiah@umsu.ac.id, tiaraso654@gmail.com*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, keterampilan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Namun fenomena yang terjadi adalah kurang maksimalnya pengelolaan data yang terintegrasi antar Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Hal ini disebabkan kurangnya pegawai penyelenggara urusan komunikasi dan informatika serta sarana dan prasarana yang belum merata. Maka untuk mengatasinya diperlukan pengarahannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi *directing* kepala dinas meliputi pemberian arahan secara berkesinambungan, mencegah *human error*, serta menciptakan *creative activity* sudah berjalan tetapi belum optimal. Hal ini dikarenakan pengarahannya diberikan secara rutin dan monoton pada saat apel hari senin dan rapat bulanan serta melalui sekretaris. Selain itu pengarahannya tidak memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga ASN tidak memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Dampak pengarahannya pada penggunaan teknologi informasi dilihat dari Diskominfo yang selalu bekerjasama dengan stakeholder terkait pengembangan aplikasi maupun pelatihan guna meningkatkan keterampilan ASN, kolaborasi antar OPD serta belum optimalnya transformasi data digital dan dibutuhkan penambahan sarana dan prasarana, baik dari segi infrastruktur dan hardware guna menambah kapasitas atau kemampuan data center Pemko Medan.*

**Kata Kunci :** *Kinerja, Pengarahannya, Teknologi Informasi.*

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas pegawai merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keterampilan pegawai tersebut mengelola organisasinya. Kemampuan dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap pegawai termasuk di dalamnya keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang tergolong mutlak dan dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Untuk mengembangkan kapasitas tersebut dibutuhkan indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Cicik et al., 2022). Didorong dengan faktor-faktor sosial dan psikologis dalam memberikan dorongan kerja kepada pegawai.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, pemahaman pemerintah tentang pemerintahan digital juga semakin meningkat. Istilah ini mengacu pada penggunaan teknologi berbasis internet untuk meningkatkan penyampaian program dan layanan. Sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Strategi Nasional Pengembangan e-gov. Tujuan menggunakan teknologi informasi adalah untuk mempercepat menemukan solusi, menciptakan kreativitas, efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan (Rachmawati et al., 2018).

Dilanjutkan dengan Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), kini pemerintah tengah berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Hal ini merupakan bagian dari peran mandatory Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Selain sebagai mandatory, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan juga bertanggungjawab sebagai supporting system untuk tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik bagi Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) lain. Kinerja pelayanan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan merujuk pada capaian kerja Renstra 2016-2021.

New Public Governance (NPG) merupakan produk dari dan respon terhadap semakin kompleks, plural dan terfragmentasinya sifat pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik di abad ke-21. Perspektif NPG memandang bahwa pemecahan masalah utama dan yang menciptakan peluang besar dalam masyarakat modern adalah gabungan tanggungjawab negara, pasar dan masyarakat sipil bersama-sama dalam berbagai kombinasi dari interaksi antar aktor dan institusi didalam dan diantara. NPG fokusnya adalah pada hubungan inter-organisasional dan atas proses tata kelola, dengan menekankan efektivitas layanan dan hasil yang bergantung pada interaksi organisasi pelayanan publik dengan lingkungan mereka. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi juga kebutuhan publik yang dinamis, pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik (Osborne, 2010).

The New Public Governance adalah kesimpulan dari administrasi tradisional dan NPM. Tidak hanya fokus pada mekanisme operasi organisasi tapi juga lebih memperhatikan pada efisiensi publik administrasi dan partisipasi masyarakat dalam masalah pemerintahan. Dalam beberapa hal NPG telah membuka jalan baru, menunjuk arah perkembangan administrasi publik itu adalah globalisasi, jaringan dan diversifikasi (Xu et al., 2015).

Dibawah NPG proses pemerintahan administrasi ditandai dengan kolaborasi bukan persaingan untuk mengatasi masalah kebijakan yang kompleks dan lintas sektoral serta mengatasi kebuntuan kebijakan. NPG tidak hanya mencakup penyediaan layanan publik, larangan, izin dan peraturan otoritatif, tetapi juga melibatkan penerapan alat tata kelola baru yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pemecahan masalah *stakeholder* yang terlibat baik dalam semacam

“regulasi mandiri yang diatur” atau dalam “produksi bersama solusi publik”. NPG juga mencakup sistem akuntabilitas *top-down* yang kurang lebih secara sistematis terkait dengan sistem tinjauan sejawat horizontal dan pemberian akun publik kepada masyarakat dan *stakeholder*. Dengan meningkatnya partisipasi publik terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah melalui media sosial hal ini mendorong pemerintah untuk meningkatkan pelayanan yang transparan dan akuntabel (Torfing & Triantafillou, 2013).

Beberapa urusan di bidang pemerintahan telah diselenggarakan melalui sistem informasi dengan tujuan untuk mempercepat pelayanan publik ke masyarakat. Seperti tersedianya *website* milik Pemerintah Daerah Kota Medan, OPD terhubung dengan akses *internet* yang disediakan oleh Diskominfo, penyedia infrastruktur jejaringan, aplikasi sistem informasi dan konten lintas OPD, serta penyebaran informasi publik melalui selebaran, media luar ruangan seperti baliho dan spanduk, hingga media sosial. Namun fenomena yang terjadi adalah kurang maksimalnya pengelolaan data yang terintegrasi antar OPD. Hal ini disebabkan karena kurangnya pegawai penyelenggara urusan komunikasi dan informatika, statistik dan persandian, perilaku pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan semestinya, pegawai kurang termotivasi sehingga pegawai tidak memiliki inovasi dan kreativitas, sementara dalam menggunakan teknologi informasi harus terus memperbaharui sistem yang ada dan kurang melakukan perawatan terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki.

Maka untuk mengatasinya diperlukan pengarahannya. Pengarahan merupakan upaya menggerakkan para anggotanya untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan akan dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi dan aktivitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia akan memiliki efisiensi dan efektivitas yang tinggi, apabila sumber daya manusia tersebut diberikan perhatian dengan kebijakan yang mengarah pada kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Dunie, 2018) adanya pengaruh yang kuat antara pengarahannya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepala dinas memiliki peran yang strategis untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepala dinas mempunyai tupoksi untuk memimpin, membina, mengawasi, mengarahkan, mengendalikan serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dinas. Dalam memberikan arahan dapat mempengaruhi perilaku manusia sebagai aktor intelektual guna menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan sekitar dengan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta (Ayunda & Mahardika, 2022). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan Antara satu variabel dengan variabel lain (Khairiah & Harahap, 2021).

### **Kategorisasi Penelitian**

Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis variabel tersebut. Kategorisasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberikan arahan secara berkesinambungan

- b. Mencegah *human error*
- c. Menciptakan *creative activity*
- d. Adanya dampak pengarahan terhadap penggunaan teknologi informasi

#### **Narasumber**

Untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan, maka peneliti membutuhkan narasumber sebagai orang yang memberikan informasi yang dibutuhkan, serta menjalin kerjasama dengan peneliti. Adapun narasumber dalam penelitian ini terdiri atas 4 orang yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Plt. Kepala Bidang Teknologi Informatika;
- 2) Kepala Tim Pengelolaan dan Pengembangan Aplikasi;
- 3) Kepala Tim Penyelenggaraan Ekosistem TIK;
- 4) Staff Bagian Umum;

#### **Teknik Pengumpulan**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, mengumpulkan data-data dokumen baik tertulis ataupun elektronik yang kemudian di analisis (Amalia & Izharyah, 2022). Tahap pengelolaan dan analisis data, peneliti menggunakan metode analisis data (Creswell & Creswell, 2017).

#### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2023 di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan berlokasi di Jalan Sidorukun No. 35, Pulo Brayan Darat II, Kecamatan Medan Timur.

### **3. HASIL**

#### **Memberikan Arahan Secara Berkesinambungan**

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa arahan yang disampaikan oleh kepala dinas sudah berjalan tetapi belum optimal. Terdapat beberapa kendala dalam memberikan arahan seperti arahan hanya diberikan pada saat apel di hari Senin dan rapat bulanan. Kemudian dari bidang teknologi informatika, transformasi data digital yang sudah digalakkan sejak tahun 2019 masih belum optimal yang mana sarana dan prasarana tidak lagi mendukung. Selanjutnya bidang komunikasi publik dan statistik dan informasi publik, informasi yang diberitakan kurang update. Hal ini dapat dilihat dari media sosial Pemko Medan serta *website* Diskominfo Kota Medan.

Selain itu pengarahan tidak memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga ASN tidak memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Fakta yang ditemukan dilapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa ASN menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang disebabkan karena ASN tidak termotivasi sehingga berdampak belum optimalnya transformasi data digital yang digunakan dalam proses penciptaan informasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Mursid, 2022) disiplin kerja lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan melalui motivasi.

(Firmansyah & Mahardika, 2018) pengarahan adalah fungsi atau tugas yang dilakukan oleh pimpinan. Pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. *Public management* adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia. Pimpinan berkewajiban untuk menggerakkan bawahan, memutar roda organisasi dan mengkoordinir agar visi dan misi organisasi terealisasikan. Fungsi pengarahan dan implementasi adalah proses program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

### **Mencegah Human Error**

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa tindakan yang dilakukan guna mencegah *human error* dilaksanakan dengan baik. ASN bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, kemudian selalu dilakukan evaluasi pada rapat bulanan. Selanjutnya ASN diberikan fasilitas pelatihan-pelatihan guna untuk memperbaharui keterampilan ASN tersebut sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kerjasama dengan stakeholder juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan keterampilan ASN. Fakta yang ditemukan pada saat melakukan penelitian ini adalah Diskominfo melakukan kerjasama dengan Telkom guna melatih ASN pada bidang teknologi informatika mengatasi masalah-masalah infrastruktur jaringan.

Selain itu pengawasan kinerja ASN rutin dilakukan. Sistem laporan ASN Diskominfo Kota Medan ada 2 yaitu, pertama melalui e-kinerja. Sistem ini dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. ASN melakukan absensi dan menginput laporan kegiatan sehari-hari, kemudian akan direkapitulasi untuk kebutuhan laporan bulanan. Kedua laporan setiap bidang yang nantinya dipresentasikan ketika rapat bulanan seluruh ASN Diskominfo Kota Medan.

Memberikan arahan bermaksud untuk merealisasikan tujuan organisasi. Agar hal ini terjadi maka arahan tersebut harus diiringi dengan pengawasan. Pengawasan amat diperlukan agar pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan terutama pemda dapat berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Selain itu, pengawasan digunakan untuk memastikan agar penyelenggaraan pemda tidak berjalan berdasarkan kepentingan politik elit daerah atau sekelompok orang tertentu yang memiliki pengaruh secara politik (Aritonang, 2014).

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, pasal 33 Ayat (4) yang melakukan pengawasan kinerja dan keuangan terhadap OPD adalah inspektorat daerah kabupaten/ kota. Ruang lingkup pengawasan yang disederhanakan ke dalam 3 bidang, yaitu (i) bidang pemerintahan; (ii) bidang pembangunan; (iii) bidang kemasyarakatan. Dengan demikian apa yang diarahkan oleh pimpinan harus diawasi dalam proses pelaksanaannya, agar tujuan organisasi dapat terealisasikan (Firmansyah & Mahardika, 2018).

### **Menciptakan Creative Activity**

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan *creative activity* ASN dengan bebas mengekspresikan ide-idenya. Tetapi fakta yang ditemukan dilapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa ASN yang bekerja terlihat pasif. Kemudian kolaborasi yang terjalin di lingkungan Diskominfo Kota Medan ini terjalin dengan baik. Kritik dan saran dari setiap bidang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Inovasi di tempat kerja didorong oleh dialog terbuka Antara karyawan, serikat kerja, manajer dan pelanggan, menciptakan model kolaborasi baru dan hubungan sosial. Kapasitas pemimpin yang inovatif dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti perencanaan strategi, komitmen kepemimpinan dan stabilitas kepemimpinan sangat diperlukan. Produktivitas merupakan faktor-faktor yang erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai. Agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya kreativitas, maksudnya individu tersebut tidak pasif dan penuh inovatif dan kreatif. Untuk itu diperlukan teknik tertentu dari seorang pimpinan untuk selalu memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Dunie, 2018).

#### 4. PEMBAHASAN

##### Adanya Dampak Pengarahan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengarahan terhadap penggunaan teknologi informasi di lingkungan Diskominfo Kota Medan berdampak pada komunikasi dan informatika yang ada. Dari segi komunikasi, Diskominfo selalu bekerjasama dengan stakeholder terkait pengembangan aplikasi maupun pelatihan. Fakta yang ditemukan dilapangan pada saat melakukan penelitian ini bahwa nyatanya tidak semua sistem informasi atau aplikasi Pemko Medan ini dibuat oleh Diskominfo, hal ini dikarenakan terbatasnya programmer Diskominfo. OPD lain mengembangkan aplikasi tetapi harus memiliki rekomendasi teknis baik dari segi keamanan, aplikasi, infrastruktur dari Diskominfo. Hal ini dilakukan agar proses transformasi data digital nantinya tidak berbelit-belit. Selain itu Diskominfo melakukan pelatihan kepada admin media sosial kelurahan dan kecamatan Kota Medan agar memanfaatkan media sosial untuk penyebaran informasi publik. Bagaimana cara penyusunan berita yang baik untuk mempublikasikan kinerja kelurahan dan kecamatan tersebut.

Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai *support system* untuk tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik bagi OPD lain. Untuk itu harus ada sinergi dan kolaborasi antar OPD untuk mencapai tujuan pembangunan. Kemudian dari segi informatika, transformasi data digital yang sedang digalakkan oleh Diskominfo membutuhkan peremajaan. Dilihat dari usia *data center* yang sudah 5 tahun dibutuhkan penambahan sarana dan prasarana, baik dari segi infrastruktur dan *hardware* guna menambah kapasitas atau kemampuan *data center* Pemko Medan.

Fokus NPG menekankan pada hubungan antarorganisasi dan atas proses tata kelola, menekankan efektivitas layanan dan hasil yang bergantung pada interaksi organisasi pelayanan publik dengan lingkungan mereka. Pelayanan berbasis digital memerlukan keterampilan terus menerus untuk memenuhi kebutuhan publik yang semakin kompleks. Dengan meningkatnya interaksi publik melalui media sosial membuat pelayanan lebih transparan dan cepat. NPG merupakan produk dari dan respon terhadap semakin kompleks, plural dan terfragmentasinya sifat pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik di abad ke-21 (Osborne, 2010).

Berlandaskan penjelasan serta penguatan teoritis yang ada, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari perkembangan *teori governance*. Diskominfo Kota Medan selain sebagai pembantu tugas Pemko Medan juga sebagai *support system* Kota Medan. Artinya sebagai tonggak pemerintahan elektronik di Kota Medan, Diskominfo menyediakan infrastruktur jaringan bagi OPD lain guna tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik antar OPD Kota Medan. Dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada ASN, Diskominfo selalu bekerjasama dengan *stakeholder* guna meningkatkan keterampilan ASN. Selain itu, melakukan pelatihan kepada admin media sosial kelurahan dan kecamatan Kota Medan serta masyarakat Kota Medan melalui *entrepreneur* juga mulai aktif terlibat dalam perkembangan Kota Medan.

#### 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi *directing* kepala dinas untuk meningkatkan kinerja dalam perspektif *New Public Governance* meliputi memberikan arahan secara berkesinambungan, mencegah *human error*, serta menciptakan *creative activity* sudah berjalan tetapi belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan pengarahan yang diberikan secara rutin dan monoton pada saat apel hari senin dan rapat bulanan serta melalui sekretaris. Selain itu

pengarahan tidak memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga ASN tidak memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Dampak pengarahan pada penggunaan teknologi informasi dilihat dari Diskominfo yang selalu bekerjasama dengan *stakeholder* terkait pengembangan aplikasi maupun pelatihan guna meningkatkan keterampilan ASN, kolaborasi antar OPD serta belum optimalnya transformasi data digital dan dibutuhkan penambahan sarana dan prasarana, baik dari segi infrastruktur dan *hardware* guna menambah kapasitas atau kemampuan *data center* Pemko Medan. Oleh sebab itu penelitian ini merekomendasikan agar pengarahan yang diberikan perlu dilakukan inovasi juga diharapkan pimpinan lebih komunikatif pada ASN serta perlu dilakukannya perubahan metode ASN bekerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga timbul kreativitas dan inovasi saat bekerja.

## REFERENSI

- Amalia, R. R., & Izharsyah, J. (2022). Fungsi Directing Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Program SDGs (Sustainable Development Goals) di Desa Tani Makmur Rengat Barat. *Jurnal KESKAP: Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 1(1), 38–45.
- Aritonang, D. M. (2014). Implementasi Pengawasan Melekat dan Fungsional Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, XI(3), 469–484.
- Ayunda, L., & Mahardika, A. (2022). STRATEGI MANAJEMEN ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEAKTIFAN KADER PEREMPUAN DI DPD GOLKAR TEBING TINGGI. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 2(1).
- Cicik, T., Cahyo, P. A., & Sawitri, D. (2022). *SOP ADMINISTRASI PEMERINTAHAN: STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI* (1st ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publisher.
- Dunie, W. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 107–116.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish.
- Hidayat, F. P., Saleh, A., Adhani, A., & Rudianto, R. (2021). PENDIDIKAN LITERASI MEDIA GURU SEKOLAH MIS AL-HIDAYAH DALAM MENGHADAPI PENGARUH NEGATIF DUNIA DIGITAL PADA SISWA. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 627-633.
- Khairiah, N., & Harahap, M. I. (2021). STRATEGI PERENCANAAN DESA DALAM PENGEMBANGAN UMKM DESA PEMATANG JOHAR KECAMATAN LABUHAN DELI KABUPATEN DELI SERDANG. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 1(1), 1–8.
- Lubis, F. H. (2017). ANALISIS SEMIOTIKA BILLBOARD PASANGAN CALON WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA MEDAN 2015. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 17-42.
- Lubis, F. H. (2018). Opini Mahasiswa Kota Medan Terhadap Iklan Politik Calon Gubernur Dan Wakil Gubernur Sumatera Utara Tahun 2018. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 157-166.
- Mursid, M. C. (2022). *Manajemen Kualitas Karyawan*. Mansur Chadi Mursid.
- Osborne, S. P. (2010). *THE NEW PUBLIC GOVERNANCE? Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. Taylor & Francis.
- Rachmawati, R., Arwati, D., Dewi Herawati, S., & Gusnandar Arnan, S. (2018). Optimalisasi Penggunaan Teknologi Informasi dalam Penatausahaan Asset/ Barang Milik Daerah. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 10(2), 189–197.
- Saleh, A., Rudianto, R., Anshori, A., & Adhani, A. (2021). Political Communication in Medan Regional Head Election during the Covid-19 Pandemic. *Jurnal ASPIKOM*, 6(1), 197-207.

- Saleh, A., & Basit, L. (2016). Pengembangan Model Corporate Social Responsibility (CSR) Agincourt Resources Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin di Kabupaten Tapanuli Selatan Propinsi Sumatera Utara. *Prosiding SNHP3M Untar*, 3.
- Saleh, A., Sihombing, M., & Rujiman, A. P. (2016). CSR Model of PT Agincourt Resources for Empowerment and Regional Development in Batangtoru, South Tapanuli, Indonesia. *Global Journal of Arts Humanities and Social Sciences*, 4(9), 17-31.
- Saleh, A., & Tanjung, Y. (2021). Konstruksi Sosial pada Praktik Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Green Economic di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(9), 1511-1524.
- Torring, J., & Triantafillou, P. (2013). What's in a Name? Grasping New Public Governance as a Political-Administrative System. *International Review of Public Administration*, 18(2), 9–25.
- Xu, Sun, & Si. (2015). The Third Wave of Public Administration: The New Public Governance. *Canadian Social Science*, 11(7), 11–21.
- Yusri, M., & Amrizal, D. (2019, December). Political Education Through the Application of the Abstentions Countermeasure Model by KPUD (Regional Election Commission) Deli Serdang. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 650-654). Atlantis Press.

**Dokumen Resmi**

- 1) Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan 2021-2026.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.