

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SAMARINDA

Bulan Erika Bato Schubert¹

Abstrak

Bulan Erika Bato S, Kepemimpinan Lurah Dalam Memberi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Di bawah bimbingan Bapak Drs.Endang Erawan, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Hj.Hariati.S.Sos.,M.Si selaku pembimbing II.

Latar belakang penulis ini adalah mengenai Kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan Lurah dalam member motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus yaitu dengan indicator yang diteliti Lurah sebagai Penentu arah, Lurah sebagai Komunikatr, Lurah sebagai Mediator dan Lurah sebagai Motivator. Adapun metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan penelitian arsip-arsip secara dokumen yang ada pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Sumber data yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling dengan key informan adalah Lurah Dari Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Informan adalah enam Pegawai dari Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu masih belum optimalnya kepemimpinan Lurah pada beberapa Peran Kepemimpinan yang diteliti, seperti pada perannya sebagai komunikator dan motivator. Tetapi dalam perannya sebagai penentu arah dan mediator sudah dinilai dengan baik oleh pegawainya di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Motivasi

Pendahuluan

Bedasarkan pengamatan penulis pada objek penelitian Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam dengan jumlah pegawai 32 orang, menunjukkan proses kepemimpinan kurang memuaskan, karena belum terlihat apa saja yang dilakukan oleh Lurah setempat sebagai seorang pemimpin terhadap bawahannya baik dalam

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: bulan.schubert@gmail.com

pemberian motivasi atau perannya sebagai pemimpin. Tetapi dapat dilihat gejala-gejala menurunnya semangat kerja pegawai dari adanya kecendrungan pegawai tidak melaksanakan tugas pada jam-jam produktif, saat jam kerja tidak berada di tempat, serta keluhan-keluhan atas berbagai kondisi yang ada di kantor tersebut, demikian pula sikap yang terlihat pada diri pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dengan tidak tenang dan tidak teliti. Akibatnya masyarakat tidak puas dengan pelayanan yang mereka dapatkan karena harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan, terdapat banyak kesalahan dalam mengetik nama (KK,KTP), harus bolak-balik dalam mengurus berkas dan masih banyak lagi. Hal tersebut dikarenakan Lurah yang merupakan pemimpin pada Kelurahan masih kurang memberi dorongan yang memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat, seperti kata-kata yang membangkitkan semangat atau imbalan seperti penghargaan atau hadiah.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Memberi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

“Bagaimana peran kepemimpinan Lurah dalam memberi motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam”?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
“Untuk mengetahui peran kepemimpinan Lurah dalam memberi motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam”.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Peran

Soerjono (1990:269) mengatakan apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Peranan sangat penting karena peranan itulah yang mengatur perilaku seseorang. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Kondisi Kepemimpinan

Soerjono (1990:269) mengatakan apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Peranan sangat penting karena peranan itulah yang mengatur perilaku seseorang. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Peran Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2007:47) ada lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah
2. Arah yang hendak ditempuh organisasi menuju tujuan harus diperhatikan sedemikian rupa hingga dapat mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud harus dituangkan dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan.

3. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak ada organisasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan sendiri. Pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara organisasi fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

4. Pimpinan selaku komunikator yang efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun secara tertulis. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan dan antara petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif. Suatu proses komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan sama persis seperti yang diinginkan oleh sumber pesan tersebut.

5. Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan keluar maupun dalam hubungan kedalam organisasi. Fungsi pemimpin sebagai mediator yaitu pada penyelesaian suatu konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi.

6. Pemimpin selaku integrator

Setiap pejabat pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator. Hanya saja cakupan dan intensitasnya berbeda-beda. Artinya, semakin tinggi kedudukan dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peran tersebut. Hanya pimpinanlah yang berada “diatas semua orang dan semua satuan kerja” yang memungkinkannya menjalankan peran integrative yang didasarkan pada pendekatan yang holistik.

Dalam Yukl (2005) peran kepemimpinan meliputi memotivasi bawahan dan menciptakan kondisi menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lurah

Dalam UU No 32 tahun 2004 pada pasal 127 mengenai Perangkat Daerah dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan PerDa berpedoman peraturan Pemerintah.
2. Kelurahan sebagaimana di maksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang pada pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota.
3. Selain tugas sebagai di maksud pada ayat (2) Lurah mempunyai tugas:
 - a. Pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan.
 - b. Pemberdayaan masyarakat.
 - c. Pelayanan masyarakat.
 - d. Penyelenggaraan ketentraman dan keterlibatan umum.
 - e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
4. Lurah sebagaimana yang di maksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari PNS yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang di maksud pada ayat (3) Lurah bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat.
6. Lurah dalam menjalankan tugasnya sebagaimana di maksud pada ayat (3) dibantu oleh perangkat kelurahan.
7. Perangkat kelurahan sebagaimana di maksud pada ayat (6) bertanggung jawab pada Lurah.
8. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Lurah sebagaimana yang di maksud pada ayat (3) dapat dibentuk lembaga lainnya sesuai dengan yang ditetapkan oleh PerDa.
9. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (2,3,4,5,6,7) di tetapkan dengan peraturan Bupati/Walikota sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.

Motivasi

Menurut Purwanto (2006:72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Pegawai Negeri Sipil

UU No. 43/1999 Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, adapun definisi konsepsional yang akan disusun yaitu ; Peran kepemimpinan Lurah adalah suatu perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang yang mempunyai kedudukan atau posisi status tertentu yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah kepada kemajuan dan dapat menjadi penentu arah dalam suatu organisasi atau instansi, dapat juga menjadi komunikator yang efektif bagi aparatur, sebagai mediator apabila ada konflik internal maupun eksternal dalam organisasi sehingga dapat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan kerangka teori maka fokus penelitian adalah :

1. Peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai dengan indikator yang diteliti adalah sebagai berikut:
 - A. Penentu arah
 - B. Komunikator
 - C. Mediator
 - D. Motivator

Jenis Dan Sumber Data

Sesuai dengan metode dan fokus penelitian, maka sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui nara sumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dipersiapkan sebelumnya. Teknik yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, diantaranya yang benar-

benar memahami sesuatu bidang tertentu, sehingga mampu memberikan data secara maksimal (Sugiyono 2005:96).

Ada dua jenis informan yang dipilih yang menurut penulis dapat memberikan data maksimal yang sesuai dengan penelitian yang telah dipersiapkan, yaitu:

- a. *Key Informan*, adalah subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi. Dalam penelitian ini *key informan* yang ditunjuk adalah Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan Sungai Pinang Dalam.
 - b. Informan yang dipilih diharapkan membantu memberikan informasi tambahan yang masih berkaitan dengan penelitian ini. Informan dalam penelitian ini merupakan enam staf pada Kantor Kelurahan setempat.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain:
- a. Dokumen
 - b. Buku-buku ilmiah hasil penelitian yang relevan dengan fokus penelitian.
 - c. Penelitian perpustakaan, yaitu penulisan dan mempelajari dan mengalih konsep-konsep dan teori-teori yang relevan, baik yang berasal dari literatur, kitab UU atau peraturan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Keperpustakaan) yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literatur yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field Work Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian.
3. Obsevasi, pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian.
4. Wawancara, wawancara dimaksudkan sebagai upaya memperoleh informasi dari narasumber yang diwawancarai. Wawancara dilakukan secara terbuka dan terfokus pada permasalahan yang sedang diteliti saja.
5. Dokumentasi, pengumpulan data arsip yang relevan.

Telnic Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif kualitatif dari Matthew. B.Milles dan A.Michael Huberman (diterjemahkan oleh Rohidi,2007:15-19) yang mengatakan bahwa analisa data kualitatif meliputi empat komponen, yaitu:

1. Pengumpulan data
Pengumpulan data adalah data pertama atau data mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Reduksi data
Reduksi data adalah proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi. Mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian

kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan analisa yang dipertajam, membuang, memodifikasi data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan sekaligus dibuktikan.

3. Penyajian data

Penyajian data adalah penyusunan informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Menarik kesimpulan

Menarik kesimpulan sebagai langkah keempat dan disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan secara logis dan metodologi, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi, hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris. Kesimpulan ini harus dibuktikan dan diuji tingkat reabilitas dan validitasnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Kepemimpinan Lurah dalam Memberi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda

Pembahasan

Peran Lurah Sebagai Penentu Arah

Lurah sebagai penentu arah telah menjalankan perannya dengan sangat baik. Dilihat dari adanya apel dan rapat-rapat staf yang rutin dilakukan dan juga pengarahan secara individual/perorangan kepada bawahannya dengan maksud untuk memastikan semua arahan yang diberikan Lurah kepada bawahannya dapat mereka pahami dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dapat dikatakan bahwa peran yang dijalankan Lurah sebagai penentu arah sukses dalam mengarahkan bawahannya. Taktik Lurah untuk mengandalkan sistem kekeluargaan juga dapat dibilang berhasil, karena beberapa pegawai mengatakan bahwa mereka merasa sangat nyaman di lingkungan kerja yang mereka miliki dan juga merasa nyaman dengan hubungan kerja yang mereka miliki dengan atasan mereka maupun dengan sesama pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam.

Pemimpin Selaku Komunikator Yang Efektif

Lurah sangat baik dalam menjalankan perannya sebagai Komunikator. Hal ini dapat dilihat dari usaha Lurah untuk menjaga agar komunikasi didalam maupun keluar Kantor tetap berjalan dengan lancar dan baik. Para Pegawai Kantor Kelurahan juga dapat dibilang puas dengan komunikasi yang mereka jalakan dengan atasan mereka. Namun ada beberapa kali terungkap bahwa tidak setiap pegawai langsung paham dengan instruksi-instruksi yang diberi oleh Lurah, walaupun mereka diberi kesempatan untuk bertanya lagi menurut pendapat penulis Lurah sebagai atasan yang harus mengenal kemampuan

bawahannya dalam mengartikan pesan-pesan/instruksi-instruksi harus lebih menyesuaikan bentuk/bahasa dalam pesan-pesannya agar dapat langsung dimengerti oleh bawahannya agar tidak terjadi miskomunikasi dan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya bisa berjalan dengan lancar. Selain itu dalam memelihara hubungan baik dapat dikatakan Lurah sudah berhasil untuk didalam Kantor Kelurahan tersebut, namun untuk hubungan keluar Kantor seperti dengan bapak-bapak RT dari Kelurahan tersebut Lurah harus meningkatkan kemampuannya sebagai Komunikator agar komunikasi yang lancar dan hubungan baik yang diinginkan dapat terbentuk.

Pemimpin Selaku Mediator

Dari beberapa hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pegawai-pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam dapat dilihat bahwa peran Lurah dalam mengendalikan kondlik sudah baik. Selain Lurah berhasil menghindari banyak konflik karena sistem kekeluargaan yang ia pegang erat dan juga memberi bimbingan dan binaan yang baik bagi yang bermasalah, dapat dibilang peran Lurah ini berhasil karena adanya kerja sama yang baik dari para pegawai di kantor kelurahan ini.

Peran Pemimpin Sebagai Motivator

pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah berjalan dengan cukup baik namun tidak maksimal. Insentif yang sering diberikan oleh Lurah adalah pujian kepada pegawainya, seperti juga kata-kata yang membangun semangat kerja pegawai pada saat apel dan rapat staf, namun tidak ada insentif dalam bentuk lain seperti uang lembur atau penghargaan. Guna meningkatkan efektifitas kerja bawahannya yang maksimal maka pemberian insentif perlu diperhatikan dan diprioritaskan oleh pemimpin.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan dianalisis pada bab sebelumnya yang bersumber observasi dan wawancara mengenai “Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Memberi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda” maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Peran Lurah sebagai penentu arah sudah dijalankannya dengan baik, artinya semua usaha Lurah untuk mengarahkan dan membina bawahannya menuju tujuan Kantor Kelurahan tersebut sudah berjalan dengan baik.
2. Sebagai pemimpin kantor peran Lurah sebagai komunikator masih kurang berhasil. Walaupun hubungan yang baik sudah bisa dibentuknya namun instruksi yang diberikannya seringkali tidak jelas bagi pegawainya.

3. Peran Lurah sebagai mediator sudah dijalankan dengan baik. Taktik Lurah untuk membentuk system kekeluargaan dapat dibidang berhasil untuk menghindari dan membantu untuk menyelesaikan konflik dengan lebih cepat.
4. Peran Lurah sebagai motivator belum berjalan dengan maksimal. Motivasi yang telah dilakukan oleh Lurah dari segi materil seperti pemberian penghargaan atau yang berupa materil (uang, barang) belum ada, namun dari segi non-materil (pujian) sudah cukup baik tetapi tidak dapat dijadikan standarisasi kebrehasilan peran Lurah dalam memberi motivasi kerja Pegawai.

Saran

Dari beberapa fokus penelitian yang hasilnya telah diuraikan oleh penulis yang bersumber observasi dan wawancara mengenai “Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Memberi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda”, penulis menemukan beberapa kekurangan maupun kelebihan. Berikut penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Komunikasi yang baik keluar maupun kedalam Kantor Kelurahan adalah salah satu kewajiban Lurah yang harus dilaksanakan. Sebaiknya Lurah lebih memperhatikan caranya dalam memberi instruksi kepada bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya lebih lancar. Artinya Lurah harus memberi insturksi dengan lebih jelas dan detil menggunakan bahasa yang dimekerti oleh bawahannya.
2. Dalam meningkatkan fungsi perannya sebagai motivator ada baiknya apabila Lurah mempertimbangkan untuk memberi motivasi berupa penghargaan atau sertifikat kepada pegawainya yang berprestasi.

Daftar Pustaka

- Berry, David.2008. *Pokok-pokok Pikiran Dalam Sosiologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Denim, Sudarman.2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Endarmoko,Eko.2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Balai Pustaka.
- Hasibuan,Malayu.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, Motik, S.F Suryani, Sakti , Sri Wahyuni Krida.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: STIA-LAN Press.

- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Miles, Mathew, B. dan Huberman, Micheal, A. 2007. *Analisis Data Kualitatif Terjemah Tjetjep Rohendi*. Jakarta: UI-Press.
- Moekijat. 2005. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Pusda Karya.
- Muhadjir, Neong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi IV. Yogyakarta: Ruke Sarasin.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Pamuji, S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal, Prof. Dr. M. B. A., 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: pt. Raja Gravindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, 1985. *Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku* (terjemah). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjaja Mada University Press.
- Syafie, inu kencana. 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soekanto, Soerjono. 2001. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Winardi, J. 2000. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Perangkat Daerah.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.