

ANALISIS EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR PENGELOLA DAERAH DAN PENANAMAN MODAL DI KABUPATEN MAROS

Oleh:

Nur Kadarwati

Dosen Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mendapatkan data yang empiris (jelas) tentang efektivitas kepemimpinan kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori. Survei Eksplanatori merupakan penyelidikan kausalitas dengan cara berdasarkan pada pengamatan terhadap pengaruh yang terjadi, yaitu melakukan penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data

Hasil penelitian menyatakan bahwa dimensi semangat kerja adalah salah satu faktor yang tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan Efektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman modal Di kabupaten Maros.

Keywords: Efektivitas; Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten efektivitas pemimpin merupakan salah satu modal utama dalam menunjang jalannya roda pembangunan. Peranan pemimpin dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk dapat berperan aktif dalam membina sekaligus mengarahkan para bawahannya agar para pegawai yang dihadapinya dapat merasa bahwa yang sedang dihadapinya dapat merasa bahwa program yang sedang digalakkan itu merupakan tanggungjawab bersama. Dengan demikian pembangunan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Usaha mencari perpaduan terbaik untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses tidaklah mudah. Dan, usaha untuk bisa menemukan nilai, gaya dan aktivitas atau apa pun yang relevan untuk disebut sebagai pemimpin yang sukses merupakan proses yang panjang. Ada pemimpin yang sukses karena mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat, dan berorientasi pada hasil sehingga mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi.

Ada pemimpin yang sukses karena mampu memberi wewenang kepada para pegawainya untuk membuat keputusan dan bebas memberikan saran, mampu menciptakan jenis budaya kerja yang mendorong serta menunjang pertumbuhan. Pendeknya, untuk menjadi pemimpin yang sukses haruslah memiliki dorongan yang kuat dan integritas yang tinggi.

Kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memberi kekuatan motivasi, sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berupaya menuju sasaran. Ahli manajemen, Peter F Drucker secara khas memandang kepemimpinan adalah

Oleh: Nur Kadarwati

kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan mereka setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki managerial, tetapi juga dapat terlahir dalam kelompok kerja non formal.

Para pimpinan saat ini menghadapi situasi yang sulit, di mana kecepatan laju globalisasi yang meningkat dengan cepat. Akibatnya kegiatan kepemimpinan menjadi begitu rumit dalam situasi bahwa wilayah kerja adalah majemuk, sehingga efektivitas kepemimpinan sangat diperlukan dalam menjawab tantangan ke depan. Persoalannya sekarang adalah mampukah para pimpinan meningkatkan efektivitas kepemimpinannya sehingga dapat menjadi lebih kompetitif.

Kondisi seperti ini terdapat di Kabupaten Maros, khususnya di kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Maros dimana efektifitas kepemimpinan yang belum maksimal disebabkan karena belum diperoleh gaya kepemimpinan yang luwes, berorientasi pada pencapaian tujuan dan partisipasi pemimpin itu sendiri. Hal itulah yang mendorong penulis untuk memilih Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal sebagai daerah penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori. Survei Eksplanatori merupakan penyelidikan kausalitas dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap pengaruh yang terjadi, yaitu melakukan penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Singarimbun dan Effendi, 1989: 3). Untuk melengkapi data utama (data primer) juga digunakan observasi sebagai pelengkap dari metode survey.

1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dengan kata lain konsep dapat diubah menjadi variabel. Caranya adalah dengan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri (Nazir, 1999:149). Selanjutnya, Sugiyono (2001:31) mendefinisikan variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel penelitian terbagi menjadi dua bagian, pertama variabel bebas (*Independen*) yaitu efektivitas organisasi yang didefinisikan sebagai efektifitas kepala kantor di Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dan merupakan variabel bebas yang terdiri dari sub variabel sebagai berikut:

- a. Kemampuan kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dalam melaksanakan wewenang yang dimilikinya untuk melaksanakan kepemimpinannya berdasarkan pedoman dan batas-batas yang telah ditentukan oleh undang-undang peraturan.
- b. Kemampuan seorang pimpinan dalam hal ini kepala kantor di kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dalam memotivasi pelaksana (bawahan) dalam melaksanakan tugas pokoknya

Untuk mengetahui data apa yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu dioperasionalkan variabel-variabel seperti yang telah diinventarisir pada pendahuluan dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan indikator-indikator variabel yang bersangkutan sekaligus menentukan instrumen atau pengukuran variabel. Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel yaitu efektivitas kepemimpinan.

Variable Bebas (*Independen*)

Yang menjadi variable indeviden dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kepemimpinan (X) adalah sejumlah pedoman dasar untuk menjadi pemimpin yang efektif yaitu Pertama, keluwesan yaitu: Pemimpin yang luwes memiliki potensi menjadi efektif dalam sejumlah situasi. Kemampuan setiap pemimpin untuk mengubah gayanya pada situasi yang berbeda, akan berbeda-beda. Dengan kata lain, efektivitas pemimpin tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan mereka saling berkaitan dengan keadaan atau situasi. Kedua, adalah berorientasi pada pencapaian. Pemimpin dituntut untuk mampu menetapkan sasaran menantang dan menunjukkan kepercayaan diri bahwa mereka dapat mempercayainya. Dalam hal ini pemimpin adalah seseorang yang menjadi kunci dalam menimbulkan motivasi, kepuasan dan kinerja bawahan yang lebih baik. Mampu mempengaruhi jalur antara perilaku bawahan dan sasaran. Pada batas tertentu, pemimpin adalah seorang pelatih yang merencanakan jalur realistik bagi tim. Bawahan yang mengerjakan tugas pekerjaan tak rutin dan bekerja untuk pemimpin yang berorientasi pada pencapaian merasa lebih yakin bahwa upaya mereka akan menyebabkan kinerja yang lebih baik. Ketiga adalah artispasi.

Dalam hal ini pemimpin bertindak untuk meminta, menerima dan menggunakan saran bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi lebih menekankan pada upaya meningkatkan peluang bagi kepuasan pribadi bawahan. Membantu upaya bawahan untuk mencapai sasaran, menolong mengurangi rintangan yang mengecewakan dalam upaya mencapai sasaran dan memberi penghargaan atas pencapaian sasaran. Kemampuan seorang pimpinan dalam hal ini kepala kantor di kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros dalam memotivasi pelaksana (bawahan) dalam melaksanakan tugas pokoknya. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Oleh: Nur Kadarwati

Tabel 1. Operasional Variable Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektifitas Kepemimpinan	1. Keluwesan	situasi arus kerja yang rutin terstruktur situasi kerja yang berkaitan dengan keadaan Perilaku/sikap
	2. Orientasi hasil	a. menetapkan sasaran yang menantang b. Mempengaruhi jalinan antara bawahan dan sasaran arahan pimpinan meminta, menerima dan menggunakan saran bawahan
	3. Partisipasi	a. Membantu upaya bawahan untuk mencapai sasaran b. Memberi penghargaan atas pencapaian sasaran
Sub Variabel efektifitas Kepemimpinan	1. Semangat kerja	a. Prestasi kerja Pimpinan b. Disiplin kerja
	2. Lingkungan internal dan eksternal	a. Teknologi b. Ekonomi c. Politik Sosial Budaya

Tujuan pengukuran variabel ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh sistem nilai, lingkungan organisasi dan sumber daya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja wanita pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengukur variabel tersebut dipergunakan instrumen kuesioner dengan tipe Likert (*Likert's Type Item*). Menurut Indrianto dan Bambang Supomo (1999:104) bahwa: Skala likert merupakan metode pengukuran sikap dan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang diamati yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang telah ditentukan terlebih dahulu (Fried, 1981:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai wanita di Kantor Sekretariat Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan, seperti tampak pada table 2 di bawah ini

Table 2. Populasi dan Sampel Pegawai Berdasarkan golongan Kepangkatan di Kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Maros

No	Golongan Pegawai	Populasi	Sampel
1.	Golongan I	7	3
2.	Golongan II	66	21
3.	Golongan III	130	35
4.	Golongan IV	4	3

Sumber : Biro Kegawaian Kabupaten Maros tahun 2017

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Sejalan dengan hal itu, Surachmad (1980: 93) mengemukakan bahwa Sampel diperlukan bila peneliti tidak bermaksud untuk meneliti seluruh populasi yang ada, karena

tidaklah mungkin penelitian selalu langsung meneliti segenap populasi, padahal tujuan penelitian ialah menemukan geberalisasi yang berlaku secara umum. Oleh karenanya seringkali peneliti terpaksa mempergunakan sebagian saja dari pipulasi, yakni sebuah sample yang dapat di pandang representatif terhdap populasi itu.

Pengambilan sampel atau penentuan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 25 % dari seluruh anggota populasi. (Suharsini Arikunto, 1982 : 21). Dengan demikian besarnya jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= N \times 0,25 \\&= 208 \times 0,25 \\&= 52.\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dalam penelitian ini ditetapkan jumlah sampel yang akan dijadikan responden penelitian sebanyak 62 orang. Selanjutnya jumlah sampel tersebut ditentukan secara proporsional berdasarkan klasifikasi kepangkatan untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Jenis dan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dibutuhkan adalah berupa informasi yang diperoleh dengan metode wawancara dan menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada setiap pegawai di Kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros. yang menjadi responden. Sedangkan sumber data lainnya diperoleh dari setiap bidang yang ada di Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal Kab Maros. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini, penulis mepergunakan cara-cara sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, di Kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui Tanya jawab langsung kepada para pegawai dan pemegang jabatan yang terkait dengan pengambilan kebijakan di Kantor pengelola daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner yaitu alat pengumpulan data dengan daftar pertanyaan melalui responden, terutama yang berhubungan dengan variabel yang diajukan yaitu sistem nilai, lingkungan organisasi, sumber daya dan rendahnya produktivitas wanita. yang tersusun secara sistematis.

4. Teknis Analisis Data

Keabsahan suatu hasil penelitian sosial ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang valid bisa menggambarkan keadaan objek penelitian yang sebenarnya. Sehubungan

Oleh: Nur Kadarwati

dengan hal tersebut, maka kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner merupakan hal yang penting. Guna menghindari hal-hal yang bisa meragukan keabsahan hasil penelitian ini maka diperlukan pengujian lebih lanjut.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Kesakhihan (test of Validity)

Uji validitas instrumen dengan analisis faktor yaitu mengkorelasikan antara skor item instrumen dan mengkorelasikan tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Menurut Masrun (dalam Sugiyono, 2001:106) item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner atau pertanyaan yang disiapkan dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Jumlah item pertanyaan mengenai efektifitas kepemimpinan pada kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal terdiri dari 21 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas Efektifitas Kepemimpinan pada kantor Pengelola Pemerintah dan Penanaman Modal dari 21 item pertanyaan semuanya valid dan dapat dilanjutkan untuk uji realibilitas.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian itu menggunakan teknik belah dua (Split- Half Method). Dalam teknik ini, pertanyaan untuk masing-masing kelompok dibelah menjadi dua yaitu: pertanyaan yang ganjil dan pertanyaan genap kemudian masing-masing belahan dua skor total untuk masing-masing kelompok pertanyaan. Skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua kemudian dicari korelasinya dengan menggunakan rumus korelasi Rank Sperman, kemudian angka tersebut disesuaikan untuk mendapatkan angka reliabilitas secara keseluruhan.

Untuk pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

Uji Reliabilitas efwektivitas Kepemimpinan

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pertanyaan mengenai peningkatan produktivitas kerja (lampiran 10), r_1 sebesar 0,7346

sehingga diperoleh reliabilitas pertanyaan mengenai proses peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,7346. Karena angka reliabilitas (r_i) yang diperoleh untuk pertanyaan produktivitas kerja mengenai proses transaksi 0,7346 lebih besar dari nol ($0,7346 > 0$) dengan tingkat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel produktivitas kerja sudah reliabel. Hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan rumus tersebut diatas diperoleh hasil perhitungan seperti pada table berikut ini :

Tabel 3. Hasil Pengujian Reabilitas Data

Variabel	R Spearmen Brown	T _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan
Efektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman modal	0,8229	46,582	2,000	Reliabel

Dari ke 55 exampelar daftar kuesioner yang telah diterima, dan setelah dilakukan seleksi maka seluruh jawaban kuesioner responden dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk diproses lebih lanjut. Berdasarkan “skala likerts” .

2. Tanggapan Responden Terhadap efektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola dan Penanaman Modal

Hasil penelitian mengenaiEfektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman modal dapat dilihat pada table berikut untuk lebih jelasnya di uraikan perdimensi sesuai hasil penelitian

- Keluwesannya adalah sikap yang secara sadar atau tidak sadar menjadi ciri seseorang/kelompok. Bahwa suatu cara bertindak atau tujuan tertentu secara pribadi atau social lebih disukai atau sebaiknya diingini yang akan mempengaruhi pilihan yang akan di ambil, sehingga dengan demikian menjadi ciri yang emandu tingkah laku orang yang akan memilikinya. Dari hasil penelitian, dimensi Keluwesan yang di nyatakan oleh responden dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Keluwesan

NO	Tanggapan Responden	Bobot	F.Resp	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	11	5	17.74
2	Setuju	4	32	128	51.61
3	Kurang Setuju	3	15	45	24.19
4	Tidak Setuju	2	4	8	6,45
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	1	0
T o t a l			62	237	100

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian 2017

Oleh: Nur Kadarwati

- b. Dari data pada table diatas terlihat bahwa responden yang memberikan pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang, yang berarti 17,74 %, 32 responden atau 51,61 % yang juga setuju dan mendukung bahwa keluwesan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal kemudian 15 responden (24,19 %) lainnya kerang setuju dan 4 responden (6,45 %) memberikan pernyataan tidak setuju. Akan tetapi dalam prakteknya, ada saja kebijakan pimpinan yang cenderung bersifat diskriminatif. Berbagai kebijakan tersebut tentunya memperlihatkan penilaian adanya perbedaan kemampuan antara wanita dan pria. Hal ini sejalan dengan pendapat responden atas pertanyaan keempat seperti dijelaskan pada table diatas.
- c. Partisipasi, maksudnya adalah Partisipasi berfungsi sebagai standar yang akan memandu tingkah laku orang yang memilikinya, maka saat itu juga partisipasi dapat memiliki fungsi motivasional yang menyatakan upaya yang sungguh-sungguh dan penuh intens untuk mencapainya. Partisipasi sebagai motivasi dapat dilihat dari indikator adanya arahan, dukungan, dari pimpinan begitupun dukungan dan informasi dari rekan sekerja. Dari hasil penelitian dimensi nilai sebagai motivasi dapat dilihat dari jawaban responden seperti pada tabel berikut:

Table 5. Tanggapan Responden tentang Partisipasi

No.	Tanggapan Responden	Bobot	F.Resp	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	2	10	3,22
2	Setuju	4	29	116	45,16
3	Kurang Setuju	3	27	81	45,16
4	Tidak Setuju	2	3	6	4,83
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,61
Total			62	214	100

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian 2017

Dari hasil penelitian seperti pada tabel 13 di atas terlihat bahwa 2 responden (3,22%) yang menyatakan bahwa partisipasi dapat berfungsi sebagai motivasi, 28 responden lainnya atau 45,16 % menyatakan setuju, kemudian 28 responden menyatakan kurang setuju, 3 responden (4,38 %) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,61 %) responden menyatakan sangat tidak setuju

- d. Semangat Kerja menunjukkan bahwa Efektifitas Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan pada kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal tidak memberikan kontribusi secara langsung terhadap efektifitas kepemimpinan di Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa dimensi Semangat Kerja adalah salah satu faktor yang tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan Efektivitas Kepemimpinan Kepala kantor Pengelola Daerah dan Penanaman modal Di kabupaten Maros.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang, kemudian lain halnya dengan pendapat Kimbal Young, yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu bentuk yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Dari definisi pemimpin dan kepemimpinan diatas dapatlah disimpulkan bahwa Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan Pada Kantor Pengelola Daerah dan Penanaman Modal di Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial dalam Bidang Administrasi dan Pemerintahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsini. 1993. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineke Cipta.
- BPKP, 2000. *Pengukuran Kinerja ; Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: Tim Studi Kinerja Pemerintah BPKP Jakarta.
- Dharma, Agus., 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fredericson, A. George Suherly. 1996. *Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintahan dan Pegawai Negeri*. Jakarta: Prisma LP3Es.
- _____, 1996. *Konsep Dasar Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi hasil Pengukurannya*. Jakarta: Prisma LP3ES.
- Gibson. James. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur*. Press, (diterjemahkan oleh Nunuk Adriani). Jakarta: Binapura Akasara.
- Gie, The, Liang. 1986. *Landasan dan pedoman kerja Administrasi Pemerintahan Daerah Kota dan Desa*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001(a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2001(b). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handari, Nawawi Martini. 1990. *Administrasi Personil Untuk Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Indrawijaya. Adam I. 1999. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset.
- Irianto., J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia*.
- J. Salusu. 1996. *Pengambilan keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Grasindo.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1990. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartono, Kartini. 1982. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koencaraningrat, 1984. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- _____, 1997 *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lepawsky, Albert., 1960, *Administration; The Art and Science of Organization and Management*,
Alfred A-Knope.
- M. Nazir, 1988, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar P. 1991. *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*, Bandung:
IKOPIN.
- Pamudji, S.1995. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putti, Joseph M. 1996. *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Raviato J. 1985. *Produktivitas dan mutu kehidupan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Saxena, AP. 1986. *Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan*. Jakarta: Prisma LP3ES.
- Sedarmayanti, 1995, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, S.P. 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____, 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- _____, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.