

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PENCEMARAN LINGKUNGAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SAMARINDA

Adhe Ananda Malik

Mugni Baharuddin¹, Nanik Pujiastuti²

¹Administrasi Negara, Fisifol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisifol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail : Adhe_ananda@icloud.com

ABSTRAK

Peran kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Bidang Pencemaran Lingkungan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda Bapak DR H.Mugni Baharuddin, Mh Selaku pembimbing I dan ibi Dra.Nanik Pujiastuti, M.Si selalu pembimbing II.

Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian keperpustakaan, observasi dan wawancara secara langsung dengan nara sumber. Nara sumber adalah Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, Sekretaris Kepala Dinas, Dan kepegawaian Bidang Pencemaran Lingkungan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda yang ditentukan dengan Teknik purposive sampling. Data-data yang telah didapat kemudian dianalisa dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pencemaran Lingkungan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda sudah terlihat membaik. Hal ini dilihat dari segi kepemimpinan Kepala Dinas dalam mendorong dan menumbuhkan kesadaran para pegawai, pemberian fasilitas, Dan komunikasi yang terjalin kepada para pegawai namun ini belum lah cukup memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pemecahan masalah yang terjadi di Bidang Pencemaran Lingkungan Hidup Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pencemaran Lingkungan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, Maka dalam bab ini dapat diambil secara garis besar sebagai berikut : Dalam meningkatkan kinerja pegawai Perab Kepala Dinas dalam menumbuhkan pemahaman dan kesadaran para pegawainya masih kurang tegas pada pegawainya , karena ketegasan seorang pemimpin tidak tegas bagaimana ia menindak lanjuti pegawainya yang melakukan kesalahan.

Dalam memotivator bawahannya Peran Kepala Dinas mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi, dan pemberian instruksi yang jelas kepada pegawai hanya saja masih banyak para pegawai yang belum bias menaati peraturan-peraturan yang telah diterapkan di Bidang Pencemaran Lingkungan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Peran Kepemimpinan Kepala Dinas , Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Peran Kepemimpinan Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat 1, "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dimana peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan Dinas Sosial harus mempunyai kemampuan yang tinggi baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta tunjangan dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran Kepala Dinas selaku pemimpin dan Pembina dalam organisasi, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien, tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus dapat member motivasi kerja dan moral yang tinggi agar para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996:10).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kinerja dari pegawai semakin meningkat.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu (2009:10) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67),

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akanberakibat pada gagalnya pencapaian

II. PERMASALAHAN

“Apakah ada peran pemimpin terhadap peningkatan kinerja pegawai bidang Pencemaran Lingkungan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda ?”

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk jenis penelitian verifikatif atau

tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, di arahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya. Dimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi Pemerintahan bidang Pencemaran Lingkungan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda harus mempunyai kemampuan yang tinggi baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta di tunjang dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan organisasi

uji hipotesis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih yang dalam penelitian ini mencari hubungan sebab akibat antara variabel pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Daerah Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Pada awalnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda sebelum tahun 1978 masih bergabung dengan Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Tingkat II Samarinda sebagai Seksi Kebersihan. Pada tahun 1979 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kotamadya Tingkat II Samarinda dibentuk berdasarkan Perda Nomor 17 Tahun 1979 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kotamadya tingkat II Samarinda.

Selanjutnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) menjadi Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman (DKPP) dibentuk berdasarkan Perda Nomor 13 Tahun 1991 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kotamadya Tingkat II Samarinda.Perda Nomor 03 Tahun 2001 tanggal 23 pebruari 2001 tentang Pembentukan Susunan dan Tata Kerja Kantor Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Samarinda merubah Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman (DKPP) menjadi Kantor Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman (KKPP).

Kemudian Perda Nomor 40 Tahun 2004 tanggal 09 Agustus tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas

Lingkungan Hidup Kota Samarinda menjadikan status Kantor Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman (KKPP) menjadi Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP), dimana seksi Pemakaman dipindahkan ke Kantor Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda dan sebagaimana tertuang dalam Perda Nomor 11 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda. Pada Tahun 2009 Urusan Pemakaman bergabung kembali dalam Bidang Pertamanan dan Lampu Penerangan Jalan Umum (LPJU) pada Seksi Pertamanan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda hingga saat ini.

Hingga tahun 2018 Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda telah mengalami 11 (Sebelas) kali pergantian Pimpinan, yaitu:

1. Drs. H. Soekarno Pawardi (Alm) (1978 s/d 1990)

Dinas Kebersihan dan Pertamanan sebagai pelaksana yang langsung bertanggung jawab kepada Walikota. Tanggung jawab mewujudkan Kota Samarinda yang juga merupakan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur menjadi Kota TEPIAN (Teduh Rapi Aman dan Nyaman).

1. Tugas Pokok

Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda menurut Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda memiliki Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dibidang pekerjaan umum khususnya urusan persampahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam merumuskan kebijakan perencanaan operasional program kegiatan pengaturan, pembinaan dan pembangunan serta pengawasan pengembangan prasarana

2. Drs. H. Ramli Arbain (Alm) (1990 s/d 1992)
3. Drs. H. Abdul Muin Ali (1992 s/d 1996)
4. Ir. Marwansyah, M.Si (Plt Kepala Dinas 1996)
5. Mayor H. Thamrin (1996 s/d 1999)
6. Djasman Ipit, BcHk (Alm) (1999)
7. Dr. H. Islansyah, MM (1999 s/d 2000)
8. Drs. Sulaiman Sade, MM (2000 s/d 2005)
9. Ir. H. Syamsul Bachrie, M.Si (2005 s/d 2008)
10. Ir. Marwansyah, M.Si (2008 s/d 2010)
11. Drs. H. Sugeng Chairuddin, M.Si (2010 s/d 2014)
12. Ir. H. Dadang Airlangga N, M.MT (2014 s/d Sekarang)

dan sarana, pengelolaan dan bantuan teknik kepada Kecamatan dan Kelurahan dan kelompok masyarakat dalam penanganan persampahan, kebersihan dan pertamanan sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria kebijakan umum daerah yang mengacu pada kebijakan umum nasional dan provinsi.

2. Fungsi

Perumusan kebijakan teknis perencanaan program operasional kebersihan dan pertamanan dalam upaya pembinaan, pengembangan, koordinasi, monitoring, evaluasi penyelenggaraan urusan kebersihan sampah, pertamanan, lampu penerangan jalan umum dan pemakaman sesuai norma, standar, dan prosedur yang berlaku dan searah kebijakan umum daerah.

- a. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dibidang pekerjaan umum khususnya persampahan dengan melaksanakan pengkoordinasian kebijakan program kedinasan

dalam pengaturan penetapan peraturan daerah kebijakan pengembangan prasarana sarana persampahan, lokasi tempat pengolahan sampah terpadu dan atau tempat pemrosesan akhir serta tempat penampungan sementara dengan teknik kebersihan lingkungan angkutan sampah, pengelolaan TPA dan limbah cair sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria kebijakan umum daerah yang mengacu pada kebijakan umum nasional dan propinsi.

- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kinerja peningkatan kapasitas manajemen dunia usaha dan masyarakat dalam penyelenggaraan pengembangan prasarana sarana persampahan oleh pihak lain dan pemberian bimbingan teknik kepada Kecamatan, Kelurahan dan kelompok masyarakat serta pelayanan ijin dengan pemberian rekomendasi dan atau advis teknis

4.2 Hasil Penelitian

Sebelum peneliti menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variable untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuisioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan peneliti dalam menganalisa dan memudahkan pemahaman atas objek penelitian. Data identitas responden mencakup

dan pengelolaan kebersihan, pertamanan, lampu penerangan jalan umum dan pemakaman serta melakukan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat.

- c. Penyelenggaraan dan pembiayaan pembangunan prasarana persampahan, penyusunan rencana induk pengembangan prasarana persampahan, kebersihan, pertamanan, lampu penerangan jalan umum dan pemakaman serta melakukan sistem tanggap darurat, pengawasan, pemantauan dan evaluasi secara berkala setiap 6 (enam) bulan selama 20 tahun terhadap tempat pemrosesan akhir sampah dengan sistem pembuangan terbuka yang telah ditutup serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan dan atau diperintahkan oleh Kepala Daerah sesuai dengan kebijakan umum daerah dan ruang lingkup tupoksi dan tanggung jawab kewenangannya.

distribusi data responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, maka diperoleh data tentang responden Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda sebagai berikut:

Gambar 1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber :Dinas

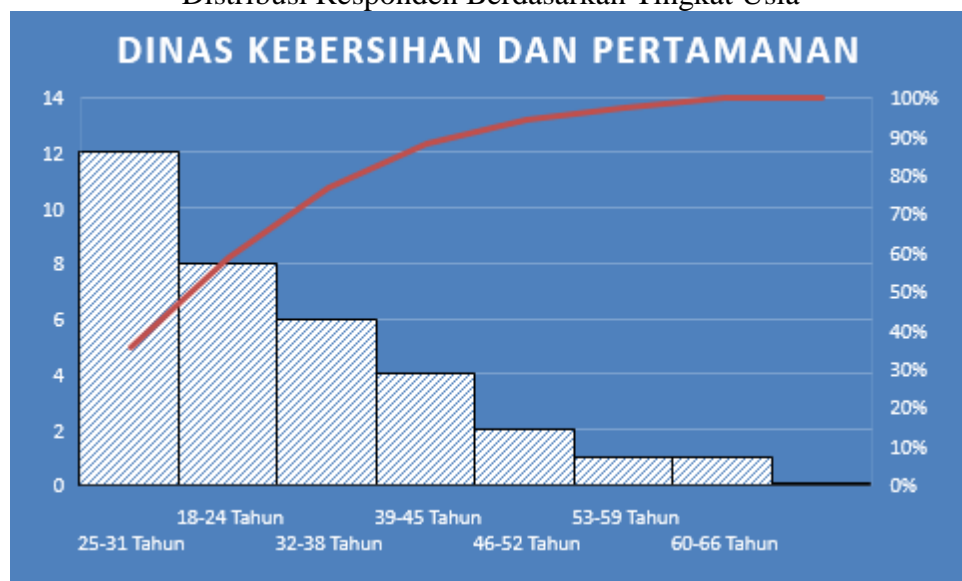
Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda

Berdasarkan gambar 1 responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 14 orang serta responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang. Sehingga keadaan Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda berdasarkan data, menunjukkan laki-laki lebih dominan dari pegawai Perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, maka diperoleh data tentang responden Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda untuk karakteristik responden dilihat dari tingkat Usia dengan data sebagai berikut:

- 2) Reponden Bardasarkan Tingkat Usia

Gambar 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia



Sumber :DinasLingkungan Hidup Kota Samarinda

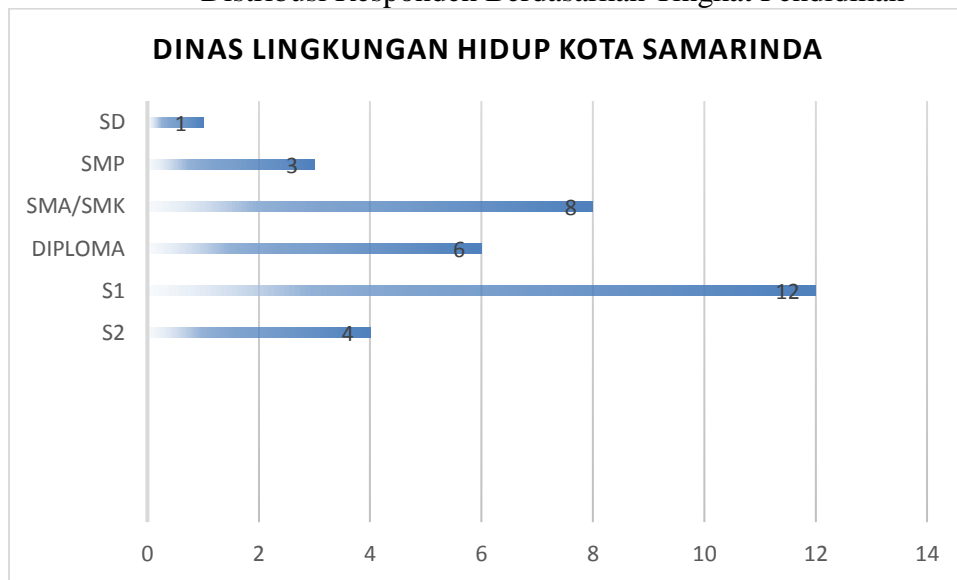
Berdasarkan gambar 2, responden yang berusia 25-31 tahun paling dominan yaitu berjumlah 12 orang, dan yang berusia 18-24 tahun berjumlah 8 orang begitu pula dengan usia 32-38 tahun berjumlah 6 orang sedangkan 39-45 tahun berjumlah 4 orang, yang berusia 46-52 tahun berjumlah 2 orang serta, 53-59 tahun dan 60-66 tahun masing-masing berjumlah 1 orang.

3) Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, maka diperoleh data tentang responden Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup untuk karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan dengan data sebagai berikut:

Gambar 3.

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber :DinasLingkungan Hidup Kota Samarinda

Berdasarkan gambar 4 responden yang paling dominan adalah yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) yang berjumlah 12 orang. Kemudian disusul yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 8 orang. Selanjutnya pegawai yang pendidikan AKADEMI (D1,D2,D3) berjumlah 6 orang dan S2 sebanyak 4 orang dan pegawai dengan pendidikan SMP

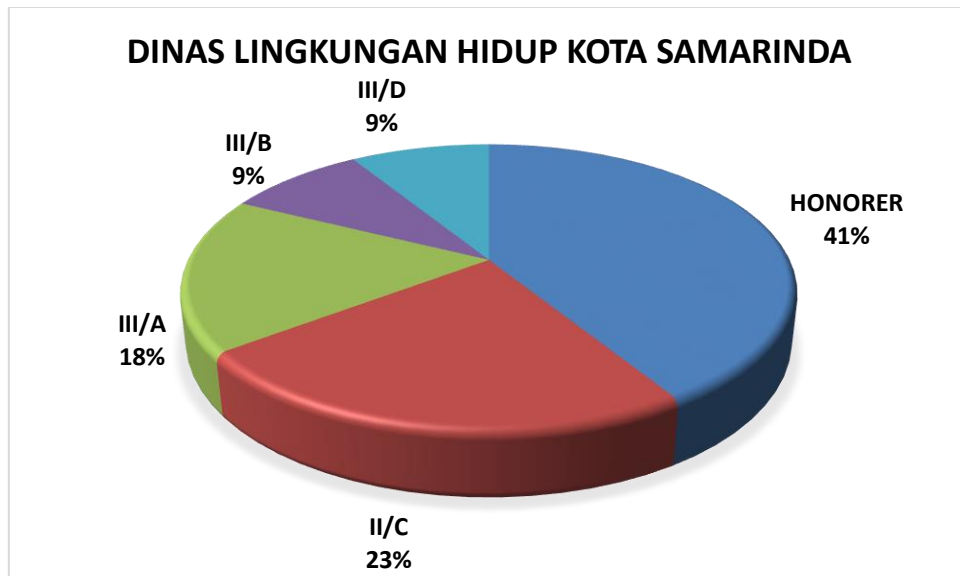
sebanyak 3 orang, sedangkan SD berjumlah 1 orang.

4) Responden Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner, maka diperoleh data tentang responden Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda berdasarkan pangkat, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5

Responden Berdasarkan Pangkat



Sumber :DinasLingkungan Hidup Kota Samarinda

Berdasarkan tabel tersebut, responden yang paling dominan ialah yang memiliki pangkat Honorer yaitu sebanyak 14 orang, menyusul golongan II/C sebanyak 8

orang, dan golongan III/A sebanyak 6 orang sedangkan golongan III/B dan III/D masing-masing 3 orang.

5. SARAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Peran pemimpin mempunyai pengaruh yang rendah terhadap peningkatan kinerja pegawai Bidang Pencemaran pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Dengan menggunakan analisis *product moment* dan analisis regresi sederhana, di peroleh hasil bahwa peran pemimpin mempunyai pengaruh yang rendah.

5.2 REKOMENDASI

Berdasarkan temuan dan analisis permasalahan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya peran pemimpin dapat lebih ditingkatkan lagi secara aplikatif yaitu, berkaitan dengan peran pemimpin sebagai figur, motivator, pengarah dan pengawas karena sebagai figure

tingkah laku dan ketauladan merupakan ukuran yang ada pada setiap pemimpin, semakin baik perilaku seorang pemimpin, maka dia menjadi figure yang diinginkan oleh masyarakat. Kepemimpinan Kepala Dinas sebagai motivator ialah dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar semangat dalam bekerja, pemimpin sebagai pengarah ini agar pegawainya diberikan arahan atau masukan bagaimana mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang baik dan benar serta sebagai pengawas yaitu dapat memberikan hukuman atau sanksi yang tegas pada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

2. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau

organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Perlu dilakukan penilaian kinerja. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu

meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

BIBLIOGRAFI

- Abu, Ahmadi. 1982. *Psikologi Sosial*. Surabaya : PT. Bina Ilmu
- Alex S. Nitisemo, 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ke-3*. Rineka Cipta : Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo : Jakarta
- Gome, Foustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta
- Handoko , T Hani 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-2*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Askara, Jakarta
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rajawali Grafindo Persada
- Mukhtar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Pres Group
- Nana Sudjana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remanaja Rosdakarya
- Rivai dkk. 2002. *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Askara
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemaen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan ke-13*. Jakarta: Bumi Askara
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa

Wursanto. 2002. *Manajemen. Cetakan Ke-3*. Bumi Askara : Jakarta

