

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SARUDU KABUPATEN MAMUJU UTARA PROVINSI SULAWESI BARAT

Adi Tarmizi, Andi Pasinringi , dan Muhammad khairil

tarlmb@yahoo.com

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to find out the leadership style of district head of Sarudu district of north Mamuju Regency. Data taken were primary and secondary data. The data were collected through observation, interview, and documentation. To complete the data of the research, the researcher used 6 informants. The research used theory adapted from S. Pamudji to measure the leadership style of the district head at Sarudu district office. The research results reveal that the leadership style of the district head at the district office tends to use motivation style, Seen from the results that overall it is almost maximal but yet have not fulfilled economy needs of the employees of the office, Besides, there is also a controlling style from the district head to his head is more dominant to situasional than autocratic.

Keywords: leadership style, Kinerja, Motivation, Control style, Authority style.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, manakala dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi melalui komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu, definisi ini menyatakan bahwa dasar kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yaitu usaha pimpinan untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya. Tujuan dari pengaruh itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu dimana tujuan tersebut biasa bersifat tujuan organisasi, tujuan kelompok, atau tujuan pribadi pemimpin, atau tujuan pribadi dari pengikutnya.

Teori kepemimpinan adalah penggenarilisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi

kepemimpinan (dalam Kartono Kartini 2005:31-32).

Menurut George R. Terry (dalam Kartini Kartono, 2008:57) Kepemimpinan adalah “seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”.

Kartini Kartono {2005:51} mengemukakan bahwa” Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Garry Yuky dalam bukunya kepemimpinan dalam organisasi, yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia {1996:4} mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang memengaruhi interprets mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari pada pengikut untuk mencapai sasaran,

pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta prolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi”

Mencermati dari beberapa pengertian tentang pemimpin di atas, maka dapat dikatakan pemimpin dalam pengertian luas adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan dengan mengendalikan melalui posisi atau kedudukannya.

Uraian kepemimpinan dari beberapa pendapat pakar tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan, pemimpin, dan pimpinan tidak jauh berbeda. Kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah social yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi yang melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.

Proses pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Mamuju Utara, khususnya di Kecamatan Sarudu, berdasarkan observasi awal dan wawancara peneliti dengan pihak yang berkompeten di Kantor Camat Sarudu, Penulis melihat adanya beberapa masalah yang terjadi disana, seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, pegawai sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktunya, sementara jam kerja pegawai asik bercerita dan sebagian ada yang membaca koran, serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Peneliti melihat, pada hari tertentu seperti hari jumat, banyak pegawai yang datang terlambat

bahkan tidak hadir, setelah jam istirahat suasana kantor sepi para pegawai sudah banyak yang pulang, lingkungan dan suasana kerja yang kurang nyaman, dan sering pimpinan tidak ada di tempat, karena pegawai tidak merasa diawasi jadi mengerjakan tugas terkesan asal jadi dan bahkan banyak yang tidak hadir di kantor, para pegawai akan hadir semua ketika tanggal muda atau terima honor.

Pamudji {1986:122}, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pada esensinya adalah berbicara tentang bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, seperti gaya yang akan dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah/ ajakan-ajakan kepada yang diperintah. Gaya kepemimpinan pemerintahan sangat terpengaruh terhadap paham-paham yang dianutnya mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap hak dan martabat manusia. Atas dasar itu, maka kita dapat membedakan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan partisipatif dimana banyak kalangan mengatakan gaya kepemimpinan demokratis, dengan asumsi bahwa pemimpin tersebut berpegang pada paham kekuasaan bersumber pada rakyat, dan wewenang yang dilandasi oleh hukum itu bersumber pada perasaan keadilan yang hidup dikalangan rakyat. Olehnya itu pemimpin dengan gaya demokratis adalah sangat menjunjung hak-hak asasi manusia, dan menghindarkan diri dari pemakaian paksaan {Coercive} dan lebih banyak mempergunakan persuasi. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis, dimana pemimpin berpegang pada paham bahwa kekuasaan atau wewenang adalah bersumber pada dirinya dan diperoleh dari ststusnya sebagai pemimpin, sehingga mereka lebih banyak menggunakan perintah dalam menggerakkan pengikut-pengikutnya, kadang disertai dengan sangsi yang keras, dan

jarang terjadi adanya pelanggaran hak –hak asasi manusia

Berdasarkan uraian Gaya kepemimpinan tersebut di atas, oleh Pamudji {1986: 123-126}, mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan pemerintahan sebagai berikut: Gaya motivasi {motivational Style}, Gaya kekuasaan {power Style}, dan Gaya pengawasan {Supervisory Style}.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pamudji {1986:122}, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pada esensinya adalah berbicara tentang bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, seperti gaya yang akan dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah/ ajakan-ajakan kepada yang diperintah. Gaya kepemimpinan pemerintahan sangat terpengaruh terhadap faham-faham yang dianutnya mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap hak dan martabat manusia.

Berdasarkan uraian Gaya kepemimpinan tersebut di atas, oleh Pamudji {1986: 123-126}, mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan pemerintahan sebagai berikut: Gaya motivasi {motivational Style}, Gaya kekuasaan {power Style}, dan Gaya pengawasan {Supervisory Style}, selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

- a. “Gaya Motivasi, yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis, dengan memberikan hadiah-hadiah {reward}, jadi bersifat positif, maupun berupa ancaman hukuman {penalties} atau bersifat negative.
- b. Gaya Kekuasaan, yaitu pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Bahwa cara bagaimana ia menggunakan kekuasaan akan menentukan gaya kepemimpinannya.

Gaya ini cenderung dikatakan sebagai gaya kepemimpinan pemerintahan otokratik.

- c. Gaya Pengawasan, yaitu kepemimpinan pemerintahan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hubungan ini gaya pengawasan dapat dibedakan:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada aparat {employee-oriented, yaitu dimana pemimpin selalu memperhatikan bawahannya sebagai manusia yang bermartabat. Pemimpin ini memahami kebutuhan pengikut-pengikutnya dan menghormati {human dignity} atau keagungan kemanusiaan.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada produksi {production oriented}, yaitu dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metodenya. Melalui perbaikan metode dan disertai dengan penyesuaian sumber daya manusia diharapkan akan dicapai hasil yang optimal. Jadi dalam gaya kepemimpinan ini, aparat harus menyesuaikan diri dengan proses produksi.”

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

1. Gaya Motivasi

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral, tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga produktivitas dan kinerja juga akan meningkat. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja, oleh karena itu sudah selayaknya organisasimampu memberdayakan aspek dan pola-pola motivasi dengan baik dalam rangka meningkatkan gairah kerja pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 40) pola-pola motivasinya sebagai berikut:

- a. *Achievement motivation* adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan,
- b. *Affiliation motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain,
- c. *Competence motivation* dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi, dan
- d. *Power motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya banyak ragamnya atau jenisnya terkadang dapat bersifat positif dan negatif dan dalam implementasinya bisa disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan:(2003: 42) motivasi dibagi kedalam dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif, manajer memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja, dan
2. Motivasi negatif, manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang baik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Sekertaris camat Ibu Darmawati , SE. Adalah sebagai berikut :

“dalam memotivasi pegawai pak camat selalu disiplin waktu terutama tiap pagi jam kerja dan sore pulang kerja pegawai di haruskan apel terlebih dahulu yang di pimpin langsung oleh pak camat, di samping itu setiap tanggal 17 bulan berjalan harus ikuti upacara hari senin dan mengikuti upacara hari – hari besar yang tidak sempat di laksanakan di kabupaten ,serta setiap 2 minggu sekali di adakan evaluasi terhadap hasil dan pencapaian kerja “.(wawancara 21 april 2018).

Dengan apa yang di dapatkan dari keterangan informan dapat di fahami bahwa camat dalam memotivasi pegawainya cenderung menekankan pada disiplin waktu terutama dalam apel pagi dan sore sehingga dalam arahannya selalu menyampaikan agar pegawai mengutamakan pelayanan kepada masyarakat hal ini sesuai dengan apa yang di lihat langsung oleh peneliti ketika obserpasi lapangan.

Senada juga di ucapkan Bapak Aripudin N, SE ,M.AP, (seksi pemerintahan) mengatakan bahwa:

“aparatur sipil negara yang berprestasi atau tidak , dapat di ukur dengan tingkat kedisiplinan dalam bekerja,serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.sebagian aparatur sipil negara di kantor kecamatan sarudu masih kurang disiplin. Hal ini dapat di lihat masih ada pegawai yang datang terlambat serta meninggalkan kantor sebelum pada jam keluar “ (wawancara 24 april 2018).

Hasil dari wawancara penulis dengan informan tersebut menunjukkan bahwa infroman sebagian pegawai belum termotivasi untuk berprestasi karena disiplin kerja pegawai masih rendah.

Sesuai hasil wawancara di atas serta apa yang penulis temukan di lapangan ketika melakukan observasi sangat relavan dengan keadaan yang ada. Pemenuhan kebutuhan berprestasi menjadi sesuatu hal yang penting sebagi sumber motivasi kerjadengan demikian camat harus mendorong agar para pegawai

nya bisa berprestasi dengan memberikan pelatihan dan juga insentif.

Senada yang di ucapkan Bapak Marendeng S,Pdi. (Kasubag perencanaan) dalam petikan wawancara dengan beliau mengatakan:

“Tingkat disiplin ,kompetensi inisiatif dan kreatif merupakan keriteria untuk memahami perstasi kerja pegawai,akan tetapi Aparatur Sipil Negara kecamatan Sarudu masih terlihat tingkat kedisiplinan nya masih rendah, dan koptensi inisiatif masih perlu ditingkatkan agar pegawai mampu memberikan pelayanan yang cepat. Dan pimpinan harus memberikan motivasi melalui pengakuan bagi pegawai yang berprestasi sehingga mereka berusaha untuk berprestasi“. (wawancara 24 april 2018).

Berdasarkan petiakan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor kecamatan Sarudu membutuhkan motivasi dari pimpinan melalui pengakuan atas pekerjaan mereka.

Ibu Dra. Siti nurbaiah , (seksi pelayanan umum dan kesra) saat wancara belai menagakatan sebagai berikut :

“Motivasi pegawai dilihat dari aspek kebutuhan akan prestasi, pada umum nya pegawai memahami tugas dan pungsinya ,sehingga pegawai taat dengan aturan serta memahami bahwa pegawai selalu memacu diri untuk mengikuti berbagai perubahan baik yang bersifat teknis maupun nonteknis“. (wawancara 25 april 2018).

Hasil wawancara ini menggambarkan bahwa pegawai dikantor kecamatan Sarudu pada umumnya memiliki motivasi kerja yang baik, namun kita memahami bahwa kita harus meningkatkan potensi diri sesuai dengan perubahan perkembangan yang ada.

Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (*reinforcement*) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan

organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan. Tidak sepenuhnya penghargaan dalam bentuk financial menjadi alat motivasi utama. Hal ini dikarenakan rencana organisasi bisa saja tidak lengkap dalam hal kompensasi financial baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, komisi dan sebagainya.

Senada di ungkapkan oleh Bapak Ependi dalam petikan wawancara dengan beliau:

“ Keinginan untuk berprestasi tidak menjadi sumber motivasi karena kadang – kadang terjadi karena mengharapkan pengakuan yang baik dari atasan , pegawai tidak lagi mempertimbangkan kepentingan orang banyak , dan menghalalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya’. (wawancara 21 april 2018).

Hasil wawancara diatas dengan infor man sangat berkaitan dengan Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antarpersonal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

Adapun petikan wawancara dengan Bapak surani sebagai berikut:

“Promosi jabatan atasan atas prestasi kerja sangatlah penting di mana hasil kerja yang baik dihargai sehingga pegawai termotivasi untuk lebih giat bekerja didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya“. (wawancara tanggal 24 april 2018).

Hasil petikan wawancara di atas menggambarkan kebutuhan untuk berkuasa atau mempengaruhi oranglain yang di

butuhkan oleh pegawai pada pengakuan prestasi dari hasil kerja mereka oleh atasan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kasi Pemerintahan Bapak Aripudin N, SE, M.AP. adalah sebagai berikut :

“Dari apa yang yang saya rasakan bahwa menurut saya kepemimpinan camat yang ada disini tidak menggunakan kepemimpinan otoriter, karena camat di Sarudu selama ini orangnya selalu terbuka dengan bawahan maupun dengan masyarakat yang datang melakukan urusan di Kantor kecamatan, dan dalam memimpin camat tidak pernah memaksa namun hanya bersifat tegas dalam memimpin agar bawahannya dapat melakukan tugas dengan baik, dalam melaksanakan tugas sebagai seorang camat, camat disini tidak pernah mengambil keputusan sendiri dia jika ada sesuatu yang harus diputuskan selalu mendiskusikan hal tersebut kepada pegawai yang ada disini, dan menurut saya jika kepemimpinan otoriter di terapkan di kecamatan akan membuat ketidaknyamanan bagi bawahannya”. (Wawancara pada hari senin 21 April 2018).

Hal senada juga diungkapkan oleh Sekcam kantor Kecamatan Sarudu, Darmawati, SE, yang mengatakan bahwa :

“Menurut saya kepemimpinan bapak Camat dalam memimpin beliau selama ini selalu bersifat terbuka dan sering melakukan sosialisasi dengan pegawai disini, dan beliau tidak pernah memaksa dalam melaksanakan tugas dan beliau selalu mengarahkan pegawai ditempat ini, dan dalam mengambil keputusan beliau tentunya memberikan kewenangan kepada yang memiliki tugas dan fungsi tersebut. Menurut saya kepemimpinan otoriter tidak cocok untuk diterapkan, mengingat negara kita menganut sistem demokratis dan terbuka terhadap pegawai atau masyarakat yang ada”. (Wawancara 21 April 2018).

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan gaya kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Sarudu tidak memakai gaya

kepemimpinan otoriter karena peneliti melihat Camat tersebut selalu terbuka dengan bawahannya.

3. Gaya Pengawasan Kepemimpinan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Siti Nurbaiah selaku staff kantor kecamatan yang ada, adalah sebagai berikut :

“Beliau dalam pengawasan terhadap pegawainya, yang beliau lakukan dalam berkoordinasi adalah menetapkan sebuah tujuan yang ingin dicapai sebagai sebuah topik yang akan dilakukan dalam rapat untuk mendapat hasil keputusan yang tepat dan selalu mementingkan tugas dan tanggung jawab bawahannya untuk kepentingan masyarakat bersama. Dalam memotivasi pegawai beliau melihat sejauh mana pegawainya berhasil meraih kemajuan dan prestasi dengan standar yang ditetapkan”. (Wawancara 22 April 2018).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Marendeng, S.Pdi, selaku staf kecamatan, menurut beliau adalah sebagai berikut :

“beliau menggunakan pengawasan, dalam hal berkoordinasi beliau mengelompokkan atau mengumpulkan sebuah tujuan yang ingin dicapai dan merencana apa yang akan mereka kembangkan secara terus dan berkelanjutan yang bermanfaat. Dan yang mendasar bagi camat dalam menerapkan gaya ini karena beliau selalu bekerja sama dan mengatur kegiatan yang direncanakan sesuai dengan keputusan bersama, dan cara

yang yang dilakukan camat”. (Wawancara 22 April 2018).

Bapak Guril, selaku staf kecamatan, menurut beliau adalah sebagai berikut :
 “Saya rasa beliau tidak menggunakan gaya kepemimpinan. Dan pastinya seorang akan selalu ikut serta dalam kegiatan yang tentunya berkaitan dengan kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas camat tentunya harus melakukan tupoksinya dan jika tidak akan dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya, dan untuk pelimpahan tugas tidak sering dilakukan kecuali beliau sedang berhalangan atau sedang melaksana dinas luar” (Wawancara Hari Rabu 23 Maret 2016).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Ada 2 (dua) indikator yang belum berjalan dengan baik yaitu gaya pengawasan dan gaya kekuasaan. Di harapkan kiranya Camat sarudu menjalankan kedua gaya tersebut agar maksimal, kedua gaya kepemimpinan yaitu gaya pengawasan dan gaya kekuasaan untuk di jalankan secara maksimal sehingga dari ke tiga indikator tersebut yaitu gaya motivasi, gaya pengawasan dan gaya kekuasaan dapat berjalan secara maksimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengatutkan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada yang terhormat Bapak Dr. Andi Pasinringi, M Si, selaku Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. Muhammad Khairil, M Si., selaku Anggota Tim Pembimbing, yang telah banyak mencurhakan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis sejak perencanaan peneltian sampai penulisan tesis ini.

DAFTAR RUJUKAN

Kartono Kartini, 2005. Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
 Mariun, 1979. Asas-Asas Ilmu Pemerintahan. Fisipol UGM, Yogyakarta.
 Pasinringi, Andi. 2014. *Administrasi Publik*, Edukasi Mitra Grafika.
 Pasolong Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
 Sudarwan Danim, 2004. *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta
 Thoha, Miftah. 1994. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
 2014, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali.
 Yuky Gary 1996. *Kepemimpinan dalam organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
 Moleong, Lexy J., 1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Karya,
 2002. *Metode penelitian Kualitatif*, Bandung: Pt Rosdakarya.
 2010. *Metode penelitian Kualitatif*, edisi refisi Bandung: Remaja Rosdakarya
 Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
 2011 *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif Dan R & D* Bandung : Alfabeta.
 Rivai V, Bachtiar & Amar B.R, 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta