

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN IPDN
JATINANGOR SUMEDANG
JAWA BARAT**

Oleh

Sarjiman Arianto

Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Abstrak

Leadership is very role in society life, organization or government A leader as a movement motor or the main success of organization's goals, moreoter in state and government life. A leader is an initiator, motivator, stimulator. dynamist and innoator in his or her organization. A good leader should reflect of good image and based on the commitment principles, credibility, integrity. consistent, not arrogant, sincere and consequent.

The research design used survey method. The population consist of officers and lecturers at IPDN Subdistrict of Jatinangor Sumedang Regency. Sum of officers and lecturers samples were 62 people which consist of group IVwas as many as 8 people, group III was as many as 36 people and group II was as many as 18 people.

The research result showed that :

- 1. The leadership aspect showed good category, a leader always work on time and dong job with full of responsibility*
- 2. Working motivation aspect showed excellent. The result of respondents showed that the working spirit for public servants is very high. This case stimulates by the giving of wage, provisions, pension insurance, get higher positition, etc.*
- 3. The peroformace aspect showed excellent. In doing the job by good planning, clear working division, opened, using the cost in appropriate time, also regular controlling.*

Key words : *that the leadership and working motivation positive influence to the public servants. Performance at IPDN Subdistrict Jatinangor Sumedang Regency*

Pendahuluan

Pemimpin sangat berperan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan menjadi pembuka bagi suksesnya organisasi (Kartini Kartono,1992). Dalam bidang apa pun dan di negara mana pun pemimpin itu diperlukan karena fungsinya adalah memimpin, namun semuanya ini disesuaikan dengan karakteristik kelompok dan masyarakatnya, dan disamping itu sangat tergantung pada zaman (Mar'at, 1982). Pemimpin yang tangguh dan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi

akan sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan serta kelangsungan hidup organisasi.

Selain itu juga diperlukan pegawai yang terampil yang mempunyai kemauan keras dalam menangani setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan motivasi dari lembaga agar setiap pegawai dapat bekerja dengan tenang dan semangat yang tinggi. Wahjosumijo (1999:174), mengatakan "Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan

keputusan tenaga terjadi pada diri seseorang”. Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan tersebut terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang/sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu (Sedarmayanti, 2007). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (Pasalong, 2007).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan (Mintzberg dalam Keit Davis, 1996). Dalam kehidupan organisasi pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting. Segala kegiatan baik itu mulai dari perencanaan, pelaksanaan pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pimpinan. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengendalikan orang-orang peralatan, sumber daya dan sumber-sumber lainnya

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang ia melakukan tindakan. Derajat atau keadaan rangsangan tersebut tergantung pada pengharapan pribadi terhadap suatu tingkat kepuasan perasaan yang bisa dicapai (Terry, 1960). Jadi motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia, oleh karena berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja karena dorongan kebutuhan atau keinginan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambella, 2006). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Nainggolan (1982:105) sebagai berikut “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

Kehadiran seorang pemimpin akan selalu diharap-harapkan di mana pun berada baik itu di suatu daerah tertentu, dalam kelompok-kelompok masyarakat, dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Karena bagaimana pun seorang pemimpin dibutuhkan untuk memimpin organisasinya. Tanpa seorang pemimpin segala sesuatunya tidak akan berjalan lancar. Pemimpin sebagai pengarah dan petunjuk dalam pencapaian tujuan yang akan mewarnai keadaan suatu organisasi. Pemimpin adalah sebagai motor penggerak atau inti suksesnya tujuan organisasi, lebih-lebih dalam kehidupan negara dan pemerintahan, sosok seorang pemimpin sangat menentukan.

Pemimpin sangat diperlukan di bidang apa pun di dunia ini, lebih-lebih dalam pemerintahan sangat diperlukan pemimpin yang baik dan berkualitas. Dengan kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa seorang pemimpin segala sesuatu tidak akan berjalan lancar dan tidak ada yang berani bertanggungjawab terhadap segala tindakan yang dilakukannya. Oleh sebab itu pemimpin adalah sebagai motor penggerak dan penyelamat yang akan mewarnai kehidupan bagi organisasi. Pimpinan sebagai koordinator segala kegiatan dan berperan dalam membimbing serta mengarahkan tujuan. Namun pada era globalisasi ini negara kita telah mengalami krisis kepemimpinan bangsa, yang telah mengakibatkan kemerosotan baik kehidupan sosial budaya, ekonomi, politik dan keamanan. Karena krisis kepemimpinan mengakibatkan keterpurukan kehidupan bangsa ke titik yang sangat mengkhawatirkan.

Hal ini disebabkan para pemimpin kita belum mengetahui hakikat dan fungsi aparatur pemerintah, apakah kewajiban yang harus dilaksanakan

sebagai seorang pemimpin sehingga mereka kurang memperhatikan kepentingan rakyatnya. Di dalam pemerintahan modern diperlukan kehadiran pemimpin sebagai tokoh yang diteladani yang mampu dalam melayani kepentingan masyarakat dan sebagai seorang negarawan.

Untuk memperoleh sosok pemimpin-pemimpin sebagaimana tersebut di atas diperlukan sekolah kedinasan yang dapat menghasilkan peserta didik yang tangguh dan berwawasan nasional. Untuk itu dalam menyiapkan kader-kader inti yang akan melangsungkan kehidupan Kementerian Dalam Negeri yang akan datang, maka didirikan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

Dari gambaran yang ingin diwujudkan oleh Kementerian Dalam Negeri, maka misi IPDN sebagaimana dalam buku laporan pendidikan (2005:5) dijelaskan sebagai berikut:

“Meningkatkan kualitas peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berwawasan budaya dan lingkungan serta meletakkan landasan pembentukan watak dan kepribadian, pengamalan nilai-nilai agama, budi pekerti luhur, wawasan dan jiwa kebangsaan serta penguasaan dan kemampuan penerapan dan teknologi”.

Sebagai sekolah kedinasan yang berada di Kementerian Dalam Negeri ini memiliki ciri khas dalam sistem belajar mengajar yang disebut dengan sistem Jarlatsuh (Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan). Sistem pendidikan di IPDN menurut Buku Laporan Humas IPDN adalah dilaksanakan melalui Tri Tunggal Terpusat pendidikan yang satu dengan yang lainnya saling bergantung dan saling mempengaruhi, sehingga mutlak adanya kerjasama yang terpadu secara harmonis bulat dan terintegrasi. Melalui sistem tersebut dimaksudkan untuk membentuk peserta didik yang disiplin, tangguh dan berkualitas. Disamping itu juga dengan memperhitungkan segala tantangan, kendala dan peluang yang akan dihadapi akibat dan pengaruh lingkungan dan kondisi pendidikan nasional pada saat ini.

Telah kita ketahui bahwa dalam setiap pekerjaan di bidang apa pun selain membutuhkan kecakapan atau kemampuan pribadi, juga diperlukan motivasi yang tinggi dari seseorang karena motivasi yang baik suatu pekerjaan akan dapat berhasil dengan baik pula, akan tetapi biarpun seseorang mempunyai kecakapan yang tinggi tanpa diimbangi oleh motivasi yang tinggi,

maka suatu pekerjaan juga tidak akan berhasil dengan baik (sempurna).

Di dalam lingkungan kerja dimana para pegawai/karyawan sebagai individu sudah barang tentu memiliki tabiat/watak, sikap, kebutuhan, keinginan, kebiasaan serta pengalaman pekerja itu sendiri, karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlain-lainan sebagai akibat dari latar belakang yang berbeda-beda, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pimpinan juga memiliki latar belakang budaya, pandangan hidup, serta pengalaman yang berlain-lainan sehingga berpengaruh di dalam melaksanakan pola hubungan kerja dengan pegawainya. Karena perbedaan itulah perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam mewujudkan organisasi. Pimpinan selalu mempunyai kendala dalam motivasi bawahannya berbagai langkah yang harus diambil baik secara rutin maupun nonrutin, langsung maupun tidak langsung untuk mempertahankan agar bawahan mau bekerja dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Nainggolan (1982: 105) sebagai berikut “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Pada umumnya prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, keahlian dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai yang dilaksanakan secara maksimal atas sesuatu pekerjaan dalam rangka menjalankan tugas-tugas organisasi.

Penilaian kinerja adalah sebagai pedoman bagi pimpinan untuk memajukan, mempromosikan, memindahkan dan memberhentikan bawahannya. Selain itu bagi organisasi dapat digunakan untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi serta kebutuhan pegawai yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai tersebut.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hubungan antara kinerja

pegawai dengan motivasi sangatlah berkaitan erat, karena dengan dorongan motivasi yang baik inilah setiap pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin dan kinerja pegawai sangat menentukan dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat mendorong berhasil atau tidaknya suatu organisasi. pemimpin perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Jadi kemampuan pemimpin dalam merancang pemberian insentif pada karyawan dapat memicu motivasi kerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dan produktivitas menjadi maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPDN.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IPDN
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPDN

Subjek

Subjek penelitian adalah 245 pegawai yang berstatus dosen, pelatih, pengasuh dan pegawai di lingkungan IPDN Jatinangor Sumedang Jawa Barat. Subjek penelitian diambil dengan teknik *Disproporsintae Stratified Random Sampling*, yang distratakan berdasarkan tingkat golongan jabatan.

Alat Ukur

Pengukuran terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai diukur menggunakan alat ukur kuesioner. Dimana untuk variabel kepemimpinan diukur dengan 18 butir pertanyaan, selanjutnya untuk variabel motivasi kerja diukur dengan 21 butir pertanyaan serta untuk variabel dan kinerja pegawai diukur dengan 22 butir pertanyaan. Hasil uji validitas menggunakan korelasi item total terkoreksi menunjukkan seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel diatas memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3 serta hasil pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas *Alpha Cronbach* dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah bernilai 0,848, 0,873 dan 0,869.

Hasil

Hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja masing-masing sebesar $P_{yx1} = 0,399$ dan $P_{yx2} = 0,508$. Seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.847	2.052		20.392	.000
	Kepemimpinan	.298	.038	.399	7.930	.000
	Motivasi Kerja	.394	.039	.508	10.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja dilakukan melalui uji t yaitu melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan nilai p. Dari hasil yang diperoleh ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal tersebut didapat dari hasil nilai $t_{hitung} = 7,930$ dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini berarti kepemimpinan berpe-

ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPDN.

Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, dari hasil nilai $t_{hitung} = 10,095$ dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IPDN.

Hasil akhir menunjukkan bahwa koefisien determinasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar $r^2 = 0,713$, sehingga dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai menjadi sebesar 71,3%. Sedangkan pengaruh dari variabel lainnya diluar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 28,7%. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.711	4.094087

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPDN hal

ini dapat dilihat dengan nilai uji F sebesar 301,027 dengan nilai $p < 0,05$. Seperti ditampilkan pada tabel berikut.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10097.380	2	5048.690	301.207	.000 ^a
	Residual	4056.294	242	16.762		
	Total	14153.674	244			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Secara rinci dapat diterangkan bahwa besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dihitung sebagai berikut :

Besarnya Koefisien jalur:

$$P_{YX_1} = 0,399$$

$$P_{YX_2} = 0,508$$

Besarnya koefisien korelasi:

$$r_{X_1X_2} = 0,730$$

Besarnya pengaruh langsung :

$$X_1 \text{ terhadap } Y (P_{YX_1}) \text{ adalah} = 0,399^2 \times 100 = 15,93\%$$

$$X_2 \text{ terhadap } Y (P_{YX_2}) \text{ adalah} = 0,508 \times 100 = 25,82\%$$

Besarnya pengaruh tidak langsung :

$$X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 \text{ adalah} = 0,399 \times 0,730 \times 0,508 \times 100 = 14,8\%$$

$$X_2 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_1 \text{ adalah} = 0,508 \times 0,730 \times 0,299 \times 100 = 14,8\%$$

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung :

$$X_1 \text{ terhadap } Y \text{ adalah} = 15,93\% + 14,8\% = 30,73\%$$

$$X_2 \text{ terhadap } Y \text{ adalah} = 25,82\% + 14,8\% = 40,61\%$$

Besarnya pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 71,3%

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan di muka terlihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Kepemimpinan yang baik merupakan cerminan dari motivasi kerja yang baik. Perpaduan antara kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik mewujudkan sikap/kinerja untuk bekerja keras menghasilkan efektivitas kerja.

Pada kenyataannya kinerja pegawai dipengaruhi lebih kecil oleh kepemimpinan dibandingkan motivasi kerja. Dengan demikian kecenderungan semakin baik pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi kerja akan memberikan peluang yang sangat baik bagi tercapainya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain : faktor kreativitas dan tan-

tangan dalam bekerja. Sebab tanpa memiliki keaktifitas, tidak mungkin suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan sempurna.

Setelah diketahui secara simultan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu diketahui pula pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara kualitatif, gambaran hubungan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam hal memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan harus didukung oleh motivasi kerja dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, begitu pun juga sebaliknya. Hasil uji hipotesis penelitian telah terbukti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari implementasi hasil penelitian dan temuan hasil deskripsi dari jawaban responden dari masing-masing responden dapat dibuktikan sebagaimana dijelaskan Pasalong (2008 :128-131) sebagai berikut :

Bass dalam Gibson, dkk (1997 :86), mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri.

Selanjutnya dijelaskan bahwa Yukl (1944 : 296), mengatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns pada tahun 1978, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba meningkatkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerahkan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral dengan mentransformasikan menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi sebagaimana hierarki kebutuhan Maslow (1965). Kemudian dikembangkan oleh Bass (1985) dan

mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya.

Temuan ini membawa implikasi secara praktis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dari itu di dalam pengangkatan pemimpin diperlukan seorang pemimpin yang betul-betul berpengalaman, berkemampuan baik ilmu maupun kecakapan teknis serta dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Demikian juga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu motivasi perlu ditingkatkan melalui berbagai cara atau teknik sebagaimana dikatakan oleh Allen (1990 :249) dalam Pasalong (2008 : 150) sebagai berikut :

- (1) Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan cara yang efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanan, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
- (2) Mendorong, yaitu dengan merangsang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- (3) Mendesak, yaitu membuat orang yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu.

Selanjutnya dijelaskan bahwa alat-alat motivasi (daya rangsang) yang diberikan kepada seseorang dapat berupa :

- a. Material incentive yaitu motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti : uang dan barang-barang.
- b. Non material incentive yaitu alat perangsang yang diberikan kepada pegawai yang bukan berupa materi seperti penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 1997, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Adair John, 2008, *Kepemimpinan yang Memotivasi*, PT SUN, Jakarta
- Azwar Saefudin, 2001, *Statistik*, UNPAD, Bandung

- Cahyono, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Departemen Dalam Negeri, 2009, *Laporan Pendidikan Pada Wisuda Program Sarjana Dan Pascasarjana IPDN*, Jatinangor, Sumedang
- Davis & Newstrom, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sudarmo Gito Induyo, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Universitas Janabadra, Yogyakarta
- Gerungan, 1996, *Psikologi Sosial*, Penerbit Eresco, Bandung
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1995, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Harsel Paul & Blanchard Ken, 1982, *Management of Organization Behaviour*, Prince Hall In England
- Hariandja Marihot Tua Effendi, 2006, *Perilaku Organisasi*, UNPAR Press, Bandung
- Hick Herbert 6 & Ray Gullet, 1975, *Organisasi Teori*, Bumi Aksara, Jakarta
- Keating, J. Charles, 1986, *Kepemimpinan, Teori dan Pengembangannya*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Kartono Kartini, 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kaplan : 1993, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Ciawi Bogor
- Mintorogo, 1992, *Pengembangan Kepribadian Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja pegawai*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung
- Robbins, P. Stephen, 1990, *Organization Theory Structure Design and Applications*, Prentice-Hal Internasional, Inc, Englewoold Cliffs, New Jersey, Jersey
- _____, 2001, *Organization Effectiveness*, Good Year Publishing, Company, Inc, Santa Monica, California
- Rivai, Veitzhal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suradinata Ermaya, 1996, *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Penerbit Persada Pustaka utama, Jakarta
- Singarimbuan dan Effendi, 1995, *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Bandung
- Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian Administrasi* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pamudji, 1995, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Prijana, 2005, *Metode Sampling Terapan Untuk Penelitian Sosial*, Penerbit Humaniora, Bandung
- Sedarmayanti, 1996, *Tata Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2004, *Good Governence* Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Siagian, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Thoha, 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo persada, Jakarta
- Terry R. George, 1993, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Penerbit Radar Jaya Offset, Jakarta.
- Wisley N, Kenneth & Yuki A. Gry, 2003, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*, Penerbit Rineka cipta, Jakarta
- Widjaja, 1986, *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*, Penerbit, Akademika Presindo, Jakarta
- Warsanto, 1994, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Karnusius, Yogyakarta
- Wirawan, 2002, *Teori Kepemimpinan*, Penerbit Yayasan Bangun Indoensia & UHAMKA Press, Jakarta
- Widodo Joko, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Penerbit Banyumedia, Malang Jawa Timur.
- Wahjo Sumidjo, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Gaha Indonesia, Jakarta

Yukl Gary, 1994, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Prenhalindo, Jakarta

Supratikto Hadi, 2009, *Peningkatan Kinerja dan Kerjasama Tim Peneliti DEPDAGRI dan*

Daerah Dalam Otonomi Daerah, Jurnal Bina Praja Nomor 3, September 2009.