**HUBUNGAN ANTARA FUNGSI KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BANTUAS KECAMATAN PALARAN KOTA SAMARINDA**

**Hamriah**

Suhardiman, S.Sos, M.Si dan Drs. Jamil Bazarah, M.Si

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

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

**ABSTRAK**

**Hamriah**, dengan judul penelitian “Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. di bawah bimbingan Bapak Suhardiman, S.Sos, M.Si**.** selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Jamil Bazarah, M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran, Kota Samarinda.

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian verifikatif/uji hipotesis. Untuk populasi di Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran, Kota Samarinda berjumlah 21 orang, dan sampel yang diambil berjumlah 21 orang pula. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pengamatan, wawancara, angket / kuisioner, dan penelusuran dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahapan dari pencarian koefisien korelasi *rank spearman*, kemudian dilanjutkan dengan uji tabel r dan uji tabel t.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* atau nilai  hitung adalah 0,260, dan nilai  hitung tersebut menggambarkan bahwa hubungan berada pada tingkat yang rendah, yaitu  = 0,260 (0,20-0,399 tergolong rendah), 2) Nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298), dan 3) Kesimpulannya adalah hipotesis yang diterima adalah Hipotesis Nol / Ho (tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Lurah dan Kinerja Pegawai di Kantor Bantuas Kecamatan Palaran, Kota Samarinda. Hal ini dikarenakan nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298).

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja**

1. **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan selalu memberikan kesan dan daya tarik yang kuat bagi setiap orang. Tumbuh kembangnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola seluruh unsur yang terdapat dalam organisasi itu. Bagian yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia selaku sumber daya utama. Di organisasi inilah dibutuhkan kepemimpinan yang baik guna menggerakan dan mengarahkan sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal, meskipun naluri, daya nalar dan tingkat sensitifitas manusia tersebut berbeda-beda.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Di dalam suatu organisasi, baik itu formal maupun informal membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat pada bawahannya untuk senantiasa produktif, sebab kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organsasi dirasakan sangat mutlak untuk dijadikan sebagai nakhoda bagi para bawahannya.

Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah bagian dari manajemen secara umum dan lebih menitikberatkan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Tantangan utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengelola dengan efektif dan menghilangkan praktek-praktek yang tidak efektif. Dalam kondisi seperti itu pimpinan selalu dituntut untuk mengembangkan cara-cara baru yang dapat menarik dan mempertahankan para pejabat dan staf berkualitas agar institusi tersebut tetap mampu bersaing.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang ada dalam suatu organisasi, salah satu implikasinya yaitu investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003 : 4).

Apabila sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berjalan efektif, maka organisasi pun tetap berjalan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung dari kinerja sumber daya manusianya.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja pegawai yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasikan kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasikan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran Pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Berhasilnya kinerja dari sebuah organisasi juga dipengaruhi dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh aparat atau pegawai, disamping itu hal yang terpenting dan perlu menjadi perhatian dalam menjalankan aktivitas pemerintahan adalah menyangkut kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Seorang Lurah seharusnya memberikan panduan, tuntunan, bimbingan dan arahan yang dapat mengembangkan dan memberikan pengawasan terhadap bawahannya, memberikan jaringan komunikasi yang layak di terima, adanya sistem koordinasi yang baik dan efisien serta memperlihatkan kepada para pegawai  terhadap sasaran-sasaran yang akan dilalui sesuai dengan kurun waktu yang tepat dan akurat.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya tidak terlepas dari orang-orang yang berada di bawah pimpinannya. Demikian halnya dengan Lurah, yang keberadaannya sebagai pemimpin tidak dapat dipisahkan dari aparatur pemerintahan di wilayah kelurahan. Dengan pembuktian bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kelurahan tergantung dari peningkatan etos kerja pegawai sebagai aparatur pemerintah, dan tentunya harus mendapatkan dukungan dari masyarakat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal.

Kepedulian seorang pemimpin untuk memperhatikan kemampuan dan keterampilan para pegawainya harus direalisasikan, agar kemampuan dan ketrampilan tersebut dapat dihandalkan dan dipraktekan langsung kemasyarakat. Terbentuknya kemampuan dan keterampilan yang baik tersebut tentunya diperoleh dari suatu pendidikan dan pelatihan yang dimanfaatkan dengan sejumlah pengalaman kerja.

Sebagai motivasi dan dukungan bagi perangkat Kelurahan, pendidikan dan pelatihan ini sangat penting artinya dan harus diperhatikan oleh Lurah dalam rangka mewujudkan apart yang cakap, tanggap dan terampil serta mempunyai kewibawaan yang tinggi. Sedangkan untuk pengalaman kerja sendiri dapat diperoleh setelah pegawai menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini harus diterapkan dengan baik dan pelaksanaannya harus terorganisir melalui manajemen yang rapi. Jika pengaturan yang dilakukan oleh aparat pemerintah tidak baik dan tidak relevan, maka tugas pokok dan fungsi dari aparat pegawai kelurahan tersebut akan mengalami kehancuran dan perjalanan organisasinya akan tergoyahkan.

Lurah seharusnya memberikan panduan, tuntunan, bimbingan dan arahan yang dapat mengembangkan dan memberikan pengawasan terhadap organisas wilayah kerjanya, memberikan jaringan komunikasi yang layak diterima, adanya sistem koordinasi yang baik dan efisien serta memperlihatkan kepada para pegawai  kelurahan terhadap sasaran-sasaran yang akan dilalui sesuai dengan kurun waktu yang tepat dan akurat.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya tidak terlepas dari orang-orang yang berada di bawah pimpinannya. Demikian halnya dengan Lurah, yang keberadaannya sebagai pemimpin tidak dapat dipisahkan dari aparatur pemerintahan di wilayah Kelurahan dapat berjalan dengan baik. Dengan pembuktian bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kelurahan tergantung dari meningkatkan etos kerja Pegawai Negri Sipil sebagai aparatur pemerintah, dan tentunya harus mendapatkan dukungan dari masyarakat agar tujuan yang dikehendaki dapat tercapai secara maksimal.

Pemberian motivasi kepada aparat pemerintah dalam mewujudkan *good governance* merupakan hal yang sangat signifikan dalam proses demokratisasi, pada kondisi yang cepat berubah dan dengan tetap menjaga kepercayaan melalui unjuk kemampuan kerja aparatur pemerintahan dan adanya pergeseran tuntutan fungsi pelayanan aparatur kearah lebih transparan, partisipatif dan akuntabel, merupakan fenomena yang berkembang di pemerintahan daerah pada era reformasi saat ini.

Perubahan paradigma pelayanan kepada masyarakat aparatur pegawai kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda tampil dalam nuansa yang berbeda, dimana pendekatan pelayanan atas hak-hak masyarakat menjadi prioritas utama dalam memenuhi kebutuhan mareka. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan tersebut. Bagi pegawai, kemajuan ini tidak lepas dari peranan kepemimpinan Lurah Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda yang senangtiasa menerapkan peran aktif sebagai pemimpin.

Berdasarkan informasi yang diperoleh Peneliti bahwa pegawai Lurah Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai dengan beberapa pendekatan yakni memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut seta mengambil keputusan demi pengembangan wilayah Kelurahan, Lurah selalu berusaha untuk menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

1. **RUMUSAN MASALAH**

*“*Apakah terdapat hubungan yang signifikan dari Fungsi Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda*”?*

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah verifikatif (kausalitas), yakni suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan lurah (variabel x) dan variabel kinerja pegawai (variabel y).

Dengan merujuk pada teori Masri Singarimbun dan Effendi mengenai definisi operasional, maka gejala yang dapat diukur pada variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Indikator Kepemimpinan Lurah (variabel x):
	1. *Planning* (perencanaan).
	2. *Organizing* (pengorganisasian).
	3. *Actuating* (penggerakkan).
	4. *Controlling* (pengawasan).
2. Indikator Kinerja Pegawai (variabel y):
3. Kuantitas kerja pegawai.
4. Kualitas kerja pegawai.
5. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Kemampuan bekerjasama pegawai.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*
2. *Riset Lapangan*
3. Observasi
	1. Interview
	2. Angket

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Penyajian Data**

 Sebelum membahas lebih jauh tentang hubungan antara fungsi kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda, maka berikut ini disajikan analisis sub-variabel tersebut diatas. Yang dimaksud dengan sub-variabel disini adalah indikator-indikator dari kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

1. **Perencanaan (*planning*).**

Sub variabel atau indikator-indikator Perencanaan (planning) dalam penelitian ini diuraikan atas tiga pertanyaan, yaitu “Apakah pemimpin selalu melibatkan anda dalam merumuskan suatu tujuan kerja yang akan dilaksanakan? “Apakah setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dapat diterima dengan baik?”Apakah pemimpin selalu mengarahkan cara-cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan? Yang dijabarkan dalam tiga pertanyaan yaitu masing-masing sebagai berikut. Untuk jawaban responden tentang Pemimpin merumuskan suatu tujuan kerja yang dilaksanakan dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**

**Pendapat Responden tentang Pelibatan Pegawai dalam**

**Merumuskan Tujuan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 11 | 55 |
| 2 | Kadang-kadang | 9 | 45 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu merumuskan suatu tujuan kerja yang akan dilaksanakan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 11 orang responden atau 55 % mengaku selalu merumuskan suatu tujuan kerja yang akan dilaksanakan

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang kebijakan pimpinan dapat diterima dengan baik dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3**

**Pendapat Responden Tentang Kebijakan Pimpinan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 7 | 35 |
| 2 | Kadang – kadang | 12 | 60 |
| 3 | Tidak pernah | 1 | 5 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai para

pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda kadang-kadang kebijakan dari pimpinan dapat diterima dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 12

orang responden atau 60% mengaku kadang-kadang kebijakan dari pimpinan dapat diterima dengan baik oleh pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

 Selanjutnya untuk jawaban responden tentang memberikan pengarahan/cara-cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

.

**Tabel 4.4**

**Pendapat Responden Tentang Pemberian Pengarahan Dalam**

**Menyelesaikan Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 14 | 70 |
| 2 | Kadang-kadang | 6 | 30 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

 Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu memberikan pengarahan kepada pegawainya agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 14 orang responden atau 70% mengaku selalu memberikan pengarahan kepada pegawainya agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

1. **Pengorganisasian (Organizing).**

Sub variabel atau indikator-indikator pengorganisasian (organizing) dalam penelitian ini diuraikan atas tiga pertanyaan, yaitu “apakah pemimpin melibatkan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan suatu pekerjaan? apakah pegawai mengetahui tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin? “apakah pegawai memahami tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan?. Yang dijabarkan dalam tiga pertanyaan yaitu masing-masing sebagai berikut. Untuk jawaban responden tentang pelibatan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan suatu tujuan dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**

**Pelibatan Pegawai dalam**

**Pembagian Tugas dan Wewenang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 16 | 80 |
| 2 | Kadang-kadang | 4 | 20 |
| 3 | Tidak pernah  | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 16 orang responden atau 80% mengaku selalu melibatkan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pengetahuan tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 4.6**

**Jawaban Responden tentang Pengetahuan Pegawai terhadap**

**Tugas, Kewajiban, dan Wewenang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat mengetahui | 11 | 55 |
| 2 | Cukup mengetahui | 8 | 40 |
| 3 | Tidak mengetahui | 1 | 5 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda sangat mengetahui tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 11 orang responden atau 55% mengaku sangat mengetahui tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin

 Sedangkan untuk jawaban responden tentang gagasan yang bersumber dari bawahan dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7**

**Pendapat Responden Tentang Gagasan Yang Bersumber Dari Bawahan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 6 | 30 |
| 2 | Kadang – kadang  | 13 | 65 |
| 3 | Tidak pernah  | 1 | 5 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban gagasan yang ada dikantor kadang-kadang berasal dari bawahan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 13 orang responden atau 65% mengaku bahwa gagasan kadang-kadang berasal dari bawahan.

1. **Penggerakkan (organizing).**

Sub variabel atau indikator-indikator Penggerakan (actuacting) dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu “apakah pemimpin berpakaian dinas lengkap dengan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku ? ” apakah pemimpin selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan? “Apakah pemimpin selalu menjadi pelopor atau penggerak dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil yang tercantum dalam peraturan pemerintah? Untuk jawaban responden tentang mendengarkan saran bawahan dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8**

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin sebagai Teladan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 12 | 60 |
| 2 | Kadang-kadang | 8 | 40 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pemimpin selalu berpakaian dinas lengkap dengan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku Hal ini ditinjukkan dengan jawaban 12 orang responden atau 60% mengaku bahwa pemimpin selalu berpakaian dinas lengkap dengan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan untuk jawaban responden tentang Pemimpin memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

**Tabel 4.9**

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin memberikan Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 14 | 70 |
| 2 | Kadang – kadang | 6 | 30 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pemimpin Selalu memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 14 orang responden atau 70% mengaku bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

 Sedangkan untuk jawaban responden tentang pemimpin menjadi pelopor atau penggerak dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil yang tercantum dalam peraturan pemerintah dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

**Tabel 4.10**

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin sebagai Pelopor atau Penggerak**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 12 | 60 |
| 2 | Kadang-kadang  | 8 | 40 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pemimpin selalu menjadi

pelopor atau penggerak pegawai dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil yang tercantum dalam peraturan pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 12 orang responden atau 60% mengaku bahwa pimpinan selalu menjadi pelopor atau penggerak pegawai dalam melakukan kewajibannya sebagai pegawai.

1. **Pengawasan (*Controlling*)**

Sub variabel atau indikator-indikator Pengawasan (controlling) dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu “apakah anda selalu memberikan laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala?apakah pemimpin selalu memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang anda berikan?dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, apakah anda membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung? Untuk jawaban responden tentang pemberian laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11**

**Pendapat Responden Tentang Pemberian Laporan Hasil Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 0 | 0 |
| 2 | Kadang-kadang | 3 | 15 |
| 3 | Tidak pernah | 17 | 85 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pegawai tidak pernah memberikan laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 17 orang responden atau 85% mengaku bahwa pegawai tidak pernah memberikan laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala.

Sedangkan untuk jawaban memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

**Tabel 4.12**

**Pendapat Responden Tentang Evaluasi terhadap Laporan Hasil Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 0 | 0 |
| 2 | Kadang-kadang | 4 | 20 |
| 3 | Tidak pernah | 16 | 80 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa bahwa pemimpin tidak pernah memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 16 orang responden atau 80% mengaku bahwa bahwa pemimpin tidak pernah memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai.

 Sedangkan untuk jawaban responden tentang pegawai membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini

 **Tabel 4.13**

**Pendapat Responden Tentang Pengawasan oleh Pimpinan secara Langsung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 4 | 20 |
| 2 | Kadang-kadang | 16 | 80 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil kuisioner (diolah)

 Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa disimpulkan bahwa

pegawai tidak pernah membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 16 orang responden atau 80% mengaku bahwa tidak pernah membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung.

1. **Kuantitas Kerja Pegawai**

 Sub variabel atau indikator-indikator mengenai kuantitas kerja pegawai dalam penelitian ini diuraikan dalam dua pertanyaan, yaitu “Apakah anda mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang relatif singkat?” Apakah anda mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tambahan ?

 Untuk jawaban responden tentang Pegawai Selalu Mampu Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan dengan Jumlah yang Banyak dalam Waktu yang Relatif Singkat dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut ini.

**Tabel 4.14**

**Pendapat Responden Tentang**

**Pegawai Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan dengan Jumlah yang Banyak dalam Waktu yang Relatif Singkat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 11 | 55 |
| 2 | Kadang-kadang | 9 | 45 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 11 orang responden atau 55% mengaku bahwa pegawai Selalu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang relatif singkat.

 Untuk jawaban responden tentang bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tambahan dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut ini.

**Tabel 4.15**

**Pendapat Responden Tentang Pegawai Selalu Mampu Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan Tambahan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 12 | 60 |
| 2 | Kadang-kadang | 7 | 35 |
| 3 | Tidak pernah  | 1 | 5 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tambahan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 12 orang responden atau 60% mengaku bahwa selalu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tambahan.

**f. Kualitas Kerja Pegawai**

Sub variabel atau indikator-indikator mengenai kualitas kerja pegawai dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu “Apakah anda berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik dan benar, serta teliti? Apakah anda berusaha penuh inisiatif dan kreatifitas dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan anda ?”Apakah anda berusaha untuk memperdalam ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan anda ? Sedangkan untuk jawaban responden tentang Pegawai berusaha mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar, serta teliti dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini.

**Tabel 4.16**

**Pendapat Responden Tentang Pegawai selalu berusaha mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar, serta teliti**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu | 18 | 90 |
| 2 | Kadang-kadang | 2 | 10 |
| 3 | Tidak pernah  | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban Pegawai para pegawai Kelurahan Bantua

s Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu berusaha mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar serta teliti. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 18 orang responden atau 90% mengaku bahwa Pegawai selalu berusaha mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar serta teliti

1. **Ketepatan Waktu Pegawai dalam menyelesaikan Pekerjaan.**

 Sub variabel atau indikator-indikator mengenai Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan Pekerjaan dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu “Apakah anda hadir / tiba di kantor tepat waktunya ?” Apakah anda menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya ?” Apakan anda tidak pernah keluar kantor pada saat jam kerja, kecuali untuk tugas dan pekerjaan anda ?

 Untuk jawaban responden tentang kehadiran di kantor tepat pada waktunya dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut ini.

**Tabel 4.17**

**Pendapat Responden Tentang Kehadiran di Kantor tepat pada Waktunya**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 13 | 65 |
| 2 | Kadang-kadang  | 7 | 35 |
| 3 | Tidak pernah  | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa kehadiran pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda Selalu tepat pada waktunya. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 13 orang responden atau 65% mengaku bahwa kehadiran pegawai Selalu tepat pada waktunya.

 Untuk jawaban responden tentang Menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini.

**Tabel 4.18**

**Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Tugas dan Pekerjaan**

**Tepat pada waktunya.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 11 | 55 |
| 2 | Kadang-kadang | 9 | 45 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para Pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 11 orang responden atau 55% mengaku selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya

 Sedangkan jawaban responden tentang Keluar Kantor pada saat jam kerja, kecuali untuk tugas dan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini.

**Tabel 4.19**

**Pendapat Responden Tentang Keluar Kantor Pada Saat Jam kerja**

**Kecuali Tugas dan Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 0 | 0 |
| 2 | Kadang-kadang  | 8 | 40 |
| 3 | Tidak pernah | 12 | 60 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

 Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai tidak pernah keluar

kantor pada saat jam kerja, kecuali tugas dan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 12 orang responden atau 60% mengaku para pegawai tidak pernah keluar kantor pada saat jam kerja, kecuali tugas dan pekerjaan

1. **Kemampuan Bekerjasama Pegawai.**

 Sub variabel atau indikator-indikator mengenai Kemampuan Bekerjasama Pegawai tiga pertanyaan, yaitu “ Apakah anda tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan? Apakah kerja sama diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan ? Apakah kerjasama antar sesama pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan ?

 Untuk jawaban responden tentang tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dalam tabel 4.20 berikut ini.

**Tabel 4.20**

**Pendapat Responden Tentang Tolong Menolong Sesama Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 15 | 65 |
| 2 | Kadang-kadang  | 5 | 35 |
| 3 | Tidak pernah  | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda Selalu tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 15 orang responden atau 65% mengaku bahwa Selalu tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

 Untuk jawaban responden tentang Kerjasama diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dalam tabel 4.21 berikut ini.

**Tabel 4.21**

**Pendapat Responden Tentang Kerjasama Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Selalu  | 10 | 65 |
| 2 | Kadang-kadang | 10 | 35 |
| 3 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa para Pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda Selalu kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 10 orang responden atau 65% mengaku bahwa para Pegawai Selalu kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

 Sedangkan jawaban responden tentang Kerjasama antar pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.21 dibawah ini.

**Tabel 4.22**

**Pendapat Responden Tentang Kerjasama antar Pegawai Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jawaban Responden** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Berpengaruh | 8 | 40 |
| 2 | Cukup berpengaruh | 12 | 60 |
| 3 | Tidak berpengaruh | 0 | 0 |
|  | Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuisioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat memberikan jawaban bahwa Kerjasama antar pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda cukup berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 12 orang responden atau 60% mengaku bahwa kerjasama antar pegawai cukup berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan pegawai

* + 1. **Analisis Data**

 Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat hubungan antara kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
3. Menghitung nilai test hipotesis untuk menguji apakah diterima atau ditolak maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (t-tes).

Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat nilai masing-masing variabel (X dan Y), seperti yang terlihat pada halaman lampiran.

1. **Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan lurah dengan kinerja pegawai.

Rumus : *r* =

Dimana :

r = Koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y

r =

r =

r =

r =

r =

r = 0.471239671

r = 0.471

Jadi r = 0,471 artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sedang antara kepemimpinan lurah dengan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

**B. Persamaan Regresi Sederhana**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus Y = a + bx. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut :

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

Jadi, persamaan regresinya adalah :

Y = a + bx

Y = 15.360 + 0,34 x

Keterangan :

a = 15.360 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai kepemimpinan.

b = 0,204 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,204.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan lurah dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

**4.2 Pembahasan**

 Kepemimpinan lurah dengan kinerja pegawai ternyata positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan r = 0,471 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang.

 Adapun analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana Y = a + bx, dimana nilai a = 15,360 dan nilai b = 0,34 dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi Y = 15,360 + 0,34x. Jadi interpretasinya adalah peningkatan kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada kepemimpinan lurah maka nilai kinerja pegawai sebesar 15,360. Jika terjadi atau ada peningkatan kepemimpinan lurah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 15,7.

 Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian maka dilakukan uji t, kemudian didapat nilai t hitung = 2,267, maka setelah dibandingkan dengan nilai t tabel dimana tingkat kepercayaan 95% (ɑ = 0,05) dengan derajat kebebasan n-2, maka didapat nilai t tabel = 1,734 jadi dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimipinan lurah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

**V.PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

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

1. Jadi H1 yang penulis ajukan, bahwa kepemimpinan lurah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda, dapat diterima atau terbukti kebenarannya.
2. Dengan menggunakan analisis product moment, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan lurah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda yaitu sebesar 0,642.
3. Dalam analisis regresi linier yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana Y = 12,55 + 0,5x. Artinya kepemimpinan lurah mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Apabila kepemimpinan lurah ditingkatkan maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.
4. Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian maka dilakukan uji t, kemudian didapat nilai t hitung = 3,556 maka setelah dibandingkan dengan nilai t tabel dimana tingkat kepercayaan 95% ( = 0,05) dengan derajat kebebasan n-2, maka didapat nilai t tabel = 1,734 jadi dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan lurah terhadap kinerja pegawai para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

**5.2 Saran**

Sedangkan saran-saran yang ingin penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini, ternyata kinerja para pegawai Kelurahan Bantuas Kecamatan Palaran Kota Samarinda dapat dikatakan tinggi, maka hendaknya kondisi seperti ini terus dipertahankan/ditingkatkan untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat, dengan cara selalu menjalin komunikasi dan koordinasi antar sesama pegawai untuk mewujudkan suasana kerja kondusif dan baik.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan lurah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kepemimpinan lurah yang ada harus dipertahankan agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.

Hadi, Sutrisno. 1997. *Metodology Research*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.

James K, Van Fleet, 1973. 22 *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Mitra Usaha

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia****,*** Pt. RefikaAdima. Bandung

Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. 2006. *Humant Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.

Moekijat. 2000. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.

Passolong, Harbani. 2007 *. Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal, Prof.Dr.M.B.A, 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi,* PT. Raja Gravindo. Jakarta

Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan dalam Administrasi.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3ES.

Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Jakarta.

Thoha, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta.

Timpe, Dale. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 *Tentang Pemerintahan Daerah*, Sinar Grafika, Jakarta

W. Brown Steven, 1998. *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: Profesional Books

**Sumber Internet** :

<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>

[http://intanghina.wordpress.com/2016/05/08/kinerja](http://intanghina.wordpress.com/2016/05/08/kinerja%20)

http://wangmuba.com/2016/05/13/kepemimpinan

<http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2016/03/pengertian-pemimpin-dalam-bahasa.html>.

<http://andimpi.blogspot.com/2016/06/fungsi-fungsi-manajemen-poac.html>