

## PERANAN MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

A.M. YADISAR

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email: yadisar75@gmail.com

**Abstrak:** Pemimpin merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi, suatu organisasi diharapkan dapat bekerja dengan penuh antusias, penuh inisiatif, penuh gairah serta dengan kemauan yang tinggi. Keberhasilan tugas pegawai sebagai aparatur pemerintah dalam mengemban amanat tujuan pembangunan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah faktor semangat kerja. Tinggi rendahnya semangat kerja, sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data adalah Kepala Dinas, Sekretaris dan Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara, pedoman observasi dan dokumentasi. Peranan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi sudah sangat baik. Pimpinan sudah mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, memberikan pujian dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi didalam menjalankan tugasnya, adanya keterbukaan dalam dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap para pegawainya. Bentuk motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya antara lain: Memperhatikan hak dan kewajiban pegawai, Merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan, Memberikan pengakuan atas prestasi pegawai, Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, Mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi oleh para pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut, Memberikan kesempatan istirahat pada pegawai.

**Kata Kunci :** Peranan, Motivasi, Pimpinan, Prestasi Kerja

Pemimpin merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi, suatu organisasi diharapkan dapat bekerja dengan penuh antusias, penuh inisiatif, penuh gairah serta dengan kemauan yang tinggi. Keberhasilan tugas pegawai sebagai aparatur pemerintah dalam mengemban amanat tujuan pembangunan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah faktor semangat kerja. Tinggi rendahnya semangat kerja, sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam bidang tertentu. Semangat kerja yang tinggi dari pegawai dimanifestasikan dalam bentuk kreatifitas dan inisiatif dalam menyelenggarakan proses pekerjaan. Mukijat (2003) berpendapat bahwa semangat kerja atau moril adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama, menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerjasama.

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Semangat kerja merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya. Pegawai yang dibutuhkan organisasi adalah pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Menurut Westra (2000) bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Semangat kerja yang tinggi memberikan kesetiaan, kegembiraan, ketaatan pada kewajiban, disiplin, inisiatif dan kebanggaan

terhadap organisasi. Seseorang pegawai akan lebih bersemangat bila mengetahui pekerjaan yang dilakukan mempunyai arti penting dan menarik perhatian. Menurut Nitisemito (2000) bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat ini terjalin dalam semangat golongan yaitu suatu rasa kesedihan yang terdapat dalam golongan pegawai yang sama-sama bekerja dan semangat ini menentukan apakah antara yang satu sama yang lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama.

Semangat kerja dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan fasilitas organisasi, keduanya mempunyai peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai. Menurut Nurkolis (2006) bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku-perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan kepala organisasi sebagai suatu jabatan yang bertanggung jawab penuh atas berjalannya dan terlaksananya tujuan organisasi. Esensinya, kepemimpinan adalah upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang sehingga seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan pegawai yang ditujukan agar mempunyai gairah atau semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, hal inilah yang akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Kondisi yang terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai konstibusi bagi tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi pula oleh fasilitas kerja, karena dengan fasilitas kerja yang tersedia dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pelayanan publik. Menurut Muhroji (2002) mengatakan bahwa fasilitas sendiri dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Fasilitas yang disediakan oleh organisasi sudah memadai, dengan adanya fasilitas yang memadai mampu menambah kesenangan dan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Menurut Mudhoffir (1992) bahwa fungsi fasilitas adalah untuk menunjang dan menggalakan kegiatan program

pelayanan kepada masyarakat agar semua kegiatan tersebut berjalan dengan efisien. Dengan fasilitas yang baik, sumber-sumber pelayanan publik memiliki kekuatan, semua peralatan dapat berdaya guna dan pegawai semakin rajin serta akan tekun bekerja dengan fasilitas yang ada.

Kunci keberhasilan organisasi terletak pada efisiensi dan efektivitasnya penampilan seorang pemimpin. Betapa perlunya kualitas pemimpin organisasi, maka selalu ditekankan pentingnya kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh pimpinan organisasi yang mencerminkan sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani megambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. Pimpinan organisasi hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin yang professional. Profesional juga ditunjukkan dengan kemampuannya membina dan meningkatkan moral kerja bawahan dan harus mampu memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran menentukan sebagai sesuatu kekuatan dan kewibawaan dalam menghimpun dan menggerakkan segala sumber daya manusia, dana, serta dukungan dari segenap jajaran aparatur pemerintahan. Pimpinan sebagai orang pertama yang mengemban tugas dan kewajiban yang berat, karena merupakan penyelenggara dan penanggung jawab utama. Pimpinan organisasi harus dapat mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuannya untuk kelancaran kegiatan kerja. Disamping itu, seseorang pimpinan harus dapat membangkitkan suasana yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Seorang pimpinan juga harus mampu mengembangkan dan memotivasi para pegawai untuk tumbuh dalam kepemimpinannya. Kepala Dinas Pekerjaan Umum bukan hanya berfungsi sebagai kepala, tetapi juga sebagai seorang pemimpin. Keberhasilan manajemen ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Seorang pemimpin organisasi harus memilih dan melaksanakan kepemimpinannya dengan baik agar memperoleh sukses dalam menunaikan tugasnya, keberhasilan organisasi adalah keberhasilan kepala organisasi.

Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menggapai prestasi kerja yang maksimal, maka unsur yang sangat dominan adalah sumber daya manusia, sekalipun perencanaan sudah disusun dengan rapi serta baik jika pegawai yang mengerjakannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang sudah disusun tersebut akan percuma.

Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi adalah jabatan pimpinan yang tidak bisa di isi oleh orang-orang tanpa berdasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan sebagai pemimpin unit kerja yang mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan organisasi. Perkembangan semangat kerja, kerjasama yang harmonis, niat terhadap para pegawai, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan profesional diantara para pegawai banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi yang baik.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian tentang Peranan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi menggunakan rancangan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif mengarah pada metode penelitian deskriptif, dimana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan angka. Pendekatan kualitatif diarahkan pada latar dan individu secara utuh, dan mempunyai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memakai penelitian kualitatif, menggunakan manusia sebagai alat pengumpulan data utama. Pada waktu pengumpulan data kehadiran peneliti di lapangan sangat penting dalam menunjang pengumpulan data yang valid. Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi Provinsi Kalimantan Barat, Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan Kepala Bidang serta Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder

yang didapat dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data dilakukan oleh peneliti sepanjang penelitian dapat dilakukan oleh peneliti sepanjang penelitian dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian. Dalam proses analisa data peneliti menggunakan langkah-langkah : (1) reduksi data (*data reduction*), (2) penyajian data (*display data*), dan (3) kesimpulan (*conclusion drawing verification*).

Penelitian kualitatif dianggap lebih sesuai untuk memperoleh gambaran dan informasi mengenai sikap serta pengalaman aparatur di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dalam memahami informasi yang berkaitan dengan peranan kepemimpinan. Dalam hal ini, melalui pendekatan kualitatif diharapkan informasi yang lebih luas dan detail tentang peranan motivasi pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Peranan Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai**

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Melawi yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan dinas berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan motivasi pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu.

Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan didalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pemimpin kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahannya harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini

dapa tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan seorang pemimpin harus mempunyai peranan didalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Peranan pemimpin dalam suatu organisasi yakni dapat menggairahkan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan dari organisasi tersebut akan dapat tercapai dengan baik. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan sangat penting bagi seorang pemimpin organisasi untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada diri pegawai untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Bagi seorang pemimpin dalam menggerakkan para pegawai guna mencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan yang manusiawi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Peranan motivasi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi, seiring dengan digulirkannya reformasi birokrasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi ke depan dan professional dalam menciptakan manajemen sistem kinerja yang mampu membangkitkan semangat kerja para bawahannya. Setiap orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Tetapi, memotivasi seseorang lebih mudah diucapkan daripada dilaksanakan, karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setelah membicarakan mekanisme dan proses motivasi, maka perbincangan mengarahkan pada persoalan hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan orang-orang.

Motivasi pada dasarnya muncul apabila terjadi dua hal yaitu apabila nilai hasil tertentu sangat tinggi bagi orang yang menermnya, dan apabila orang itu merasa bahwa yang bersangkutan memiliki kesempatan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasilnya. Seseorang pemimpin tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan dan memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika

telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

Peranan kepala dinas dalam menciptakan sistem kerja yang dapat membangkitkan semangat pegawai untuk memiliki loyalitas terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan tujuan yang ingin dicapai, dalam perencanaan program kerja dan tujuan yang akan dicapai sebelumnya menelaah visi, misi dan program kerja Bupati dengan visi, misi Dinas Pekerjaan Umum dan merumuskan program kerja secara bersama-sama dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada dan menghasilkan program kerja yang diminati oleh para pegawai dan sinkron dengan visi, misi, serta program kerja Bupati dan permasalahan yang ada dilingkungan internal, serta mengutamakan hak dan kewajiban para pegawai seperti gaji ataupun honor, kemudian memberikan penghargaan (*reward*) atas upaya dan kerja keras para pegawai, selalu melihat setiap persoalan yang dihadapi para pegawai, dan mengatasi setiap persoalan tersebut, dan juga menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudi organisasi, mejalin jaringan komunikasi yang baik, melakukan pengawasan yang efisien, dan membawa para pegawai kepada sasaran yang di tuju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Bentuk motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya antara lain: 1) Memperhatikan hak dan kewajiban pegawai yaitu berupa gaji, honor ataupun insentif; 2) Merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan; 3) Memberikan pengakuan (*reward*) atas prestasi pegawai; 4) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bagi pegawai; 5) Mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi oleh para pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut; 6) Memberikan kesempatan istirahat pada pegawai terhadap rutinitas yang jenuh.

Prestasi kerja yang diraih pegawai ialah sesuatu yang penting dalam menjamin keberlangsungan intitusi. Dalam meraih prestasi

kerja yang tinggi berbagai factor yang berpengaruh sebagai pemicu apakah prestasi kerja tinggi atau rendah. Upaya meningkatkan prestasi kerja salah satunya dengan memberikan insentif ataupun penghargaan (*reward*) lainya kepada pegawai agar pegawai lebih bersemangat dan giat dalam bekerja selain itu pegawai merasa dihargai atas segala usahanya dalam bekerja.

Pemimpin sangat berperan penting terhadap tumbuhnya motivasi kerja yang berdampak positif terhadap semangat kerja. Semangat kerja yang rendah bisa menjadi resiko bahkan menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang rendah tadi bisa meningkat dengan bantuan pimpinan baik itu pujian, insentif atau berbagai hal lainnya. Pentingnya pimpinan dalam memberikan motivasi antara lain; 1) sebagai ladang motivasi bagi pegawai, setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda sesuai kebutuhannya. Pada dasarnya manusia pertamanya termotivasi untuk pemenuhan kebutuhan fisik. Dan setelah kebutuhan fisik terpenuhi maka kebutuhan manusia akan meningkat ke tahap kedua kebutuhan keamanan. Kemudian setelah terpenuhi kebutuhan kemanan maka akan terus meningkat kebutuhannya sampai pada tingkat terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Dalah hal ini peran pemimpin sangat penting sebagai dasar tumbuhnya motivasi. 2) sebagai informasi, pemimpin merupakan pusat informasi yang sangat dibutuhkan untuk memudahkan pegawai melaksanakan tugas-tugasnya. 3) sebagai pengambil keputusan, pimpinan dituntut mampu dalam mengambil keputusan yang tegas, konsisten dan konsekuen.

Seorang pemimpin dalam memberikan motivasi dalam meningkatkan prestasi pegawai tentu mengalami hambatan-hambatan baik yang datang dari luar maupun yang berasal dalam instansi, kendala-kendala yang dihadapi sebagai berikut: 1) Masih kurangnya pemberian pujian atau penghargaan terhadap pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik guna memberikan dorongan dalam menumbuhkan kegairahan dalam bekerja. 2) Pegawai yang ditempatkan pada pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan ataupun pendidikan. 3) Lingkungan tempat kerja yang kurang memadai. 4) Kurang disiplin, para pegawai

kurang menyadari tentang peraturan-peraturan yang berlaku bagi setiap pegawai sehingga mempengaruhi tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas. 5) Kurangnya keterbukaan dari pegawai. 6) Malas untuk bekerja. 7) Tidak memberikan teladan yang baik untuk pegawai. 8) Menghindari tanggung jawab.

Keberhasilan tujuan yang diinginkan sangat ditentukan oleh strategi seorang pimpinan. Seberapa besar peranan pimpinan mengatur sebuah sistem, dan seberapa besar pengaruh system dalam proses pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dampak dari motivasi yang dilakukan oleh pimpinan yaitu semangat kerja yang berimplikasi kepada peningkatan prestasi didalam melaksanakan pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Peranan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi sudah sangat baik. Pimpinan sudah mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, memberikan pujian dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi didalam menjalankan tugasnya, adanya keterbukaan dalam dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap para pegawainya. Bentuk motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Melawi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya antara lain: Memperhatikan hak dan kewajiban pegawai, Merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan, Memberikan pengakuan atas prestasi pegawai, Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, Mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi oleh para pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut, Memberikan kesempatan istirahat pada pegawai.

Untuk membuat organisasi berjalan dengan efektif dan efisien maka seorang pimpinan harus bisa membangkitkan semangat para pegawainya untuk bekerja dengan baik. Pimpinan itu sendiri juga harus lebih bersemangat dalam bekerja sebelum memberikan semangat kepada para pegawainya, dan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas keberhasilan para pegawainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Gitosudarmo dan Sudita. 1996. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Handoko, H. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hardjito, D. 2001. *Teori Organisasi dan TeknikPengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2000. *Kepemimpinan Yang Efaktif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Tangkilisan, H.N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Terry, G.R. 1986. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Taha, M. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasivasiian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada