

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BOGOR

Neng Virly Apriliyani^{1a}, Nandang Saefudin Zenju², Ade Heriyati³

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, neng93virly@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the magnitude of influence between participative leadership on employee performance, develop and apply the concept of Participatory leadership style in solving Employee Performance problems. In this study, the method used by researchers is an explanatory survey, this method not only explains or illustrates empirical facts encountered by researchers in the field but will also explain the analysis of the effects of variable X and Y variables either partially or simultaneously which is the focus of research. Based on the calculation results of statistical analysis obtained a quantitative description of the shape of the influence between variables of 87.5% and is in accordance with the proposed hypothesis. The epsilon is 12.5%.

Key words: Participatory Leadership, Employee Performance

ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh antar kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai, mengembangkan serta menerapkan konsep gaya kepemimpinan Partisipatif dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah survey explanatory, yaitu metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui oleh peneliti di lapangan tetapi juga akan menjelaskan tentang analisis pengaruh antara variable X dan variable Y baik secara parsial maupun simultan yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk pengaruh antar variabel sebesar 87.5% dan telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Adapun epsilon-nya adalah sebesar 12.5%.

Kata kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Globalisasi mengandung arti bahwa organisasi-organisasi di Indonesia dituntut untuk menumbuhkan keunggulan dan daya saing global bagi produk-produk yang dihasilkan baik untuk pasar tradisional domestik dan pasar internasional. Berhasil tidaknya sebuah organisasi di suatu negara khususnya Indonesia untuk bersaing pada tataran dunia sangat bergantung pada sejauh mana organisasi tersebut mampu mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang terjadi pada pasar dunia, dan peningkatan Sumber Daya

Manusia sebagai aktor pengembangan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan dan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan demi kelangsungan hidup organisasi.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada hakekatnya memberikan keleluasaan kepada Pemerintah Daerah dengan pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah, bertujuan untuk meningkatkan dan mempercepat mewujudkannya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pemberdayaan, pelayanan, dan peran

serta masyarakat. Selain itu, melalui otonomi yang seluas-luasnya dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan bisa meningkatkan daya saing daerahnya dengan memperhatikan prinsip pemerataan, keadilan, demokrasi serta potensi yang ada di daerahnya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi, mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengurus Daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakat sepanjang daerah tersebut tidak bertentangan dengan hukum Nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pemerintah Daerah untuk mengatur dan mengurus urusan kehidupan warganya, maka Pemerintah Pusat dalam membentuk sebuah kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan juga pemerintah Daerah pada saat membentuk kebijakan Daerah hendaknya memperhatikan kepentingan Nasional. Dengan demikian akan terciptanya keseimbangan yang sinergis antara kepentingan Nasional dan kepentingan daerah juga tetap memperhatikan kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Untuk menjalankan tugas tersebut, dibutuhkan Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang handal serta membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan laju Organisasi. Namun kenyataannya tidak jarang kegagalan dan keberhasilan Organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola Organisasi.

Kepemimpinan terkadang diartikan sebagai pembuatan keputusan. Lebih jauh Thoha (2006:5) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Harist (2009:344) mengatakan

“Kepemimpinan partisipatif menyangkut baik pendekatan kekuasaan maupun perilaku kepemimpinan”. Membuat keputusan adalah salah satu fungsi yang paling penting yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Banyak aktivitas seorang manajer dan atau administrator yang berupa pembuatan keputusan, pelaksanaan keputusan, merencanakan setiap pekerjaan, memecahkan masalah-masalah, memilih para bawahan, pembagian tugas kerja, dan sebagainya. Kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha seorang manajer untuk mempermudah dan mendorong partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan yang penting.

Kinerja seseorang dalam organisasi merupakan termasuk faktor yang turut menentukan langkah suatu organisasi dan merupakan hal yang dipelajari serta sangat menarik untuk penelitian dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja, kinerja yang dimaksud adalah untuk menjadikan pegawai sadar akan tugas yang dipikul diatas pundaknya, dengan demikian pimpinan dapat dengan mudah menggerakkan pegawai kearah tujuan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa yang disebut “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Fenomena yang masih aktual untuk dicermati sekarang ini adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara, hal ini dapat dimengerti karena mengungkap kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi seiring gencarnya tuntutan masyarakat atas rendahnya kinerja yang ditampilkan Aparatur Sipil Negara selama ini. Kebutuhan akan pengungkapan kinerja ini semakin menguat manakala

bersentuhan dengan pelayanan publik yang dianggap masih kurang.

Keadaan ini tentunya merupakan tantangan sekaligus peluang bagi pemerintah untuk memperbaiki kinerja pegawainya agar publik yang dianggap sebagai "pemegang saham" kedaulatan tertinggi di negeri ini benar-benar terlayani dengan baik. Kecenderungan rendahnya kinerja pegawai memang bukan persoalan baru. Sudah sejak lama public menyaksikan sejumlah aktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dianggap kurang menguntungkan bagi kepentingan publik.

Seorang pemimpin merupakan model berjalan artinya adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sang pemimpin selalu menjadi cerminan bagi anak buah atau pegawainya. Baik dalam hal bertutur sapa, gerak geriknya bahkan juga dapat dilihat dari cara berpakaian. Mau tidak mau atau suka maupun tidak suka maka hasil itu harus dijalani oleh si pemimpin. Bila hal itu disadari maka akan menjadi suatu motivasi bagi pegawai atau anak buahnya untuk lebih lagi meningkatkan akan kinerja dan produktivitas mereka.

Adapun alasan pemilihan lokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor karena merupakan instansi publik, salah satu kajian dari ilmu kebijakan publik dan ilmu pemerintahan. Penelitian awal yang dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi, ditemukan kinerja pegawai yang masih rendah, diantaranya adalah sebagai berikut : 1. Kualitas hasil kerja pegawai rendah dilihat dari indikator ketelitian kerja, contohnya sering terjadi kesalahan data dalam pengetikan dokumen yang dibuat. 2. Kuantitas kerja rendah dilihat dari indikator waktu penyelesaian, contohnya waktu penyelesaian pembuatan E-KTP yang tidak jelas dan cenderung lama.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah survey explanatory, yaitu metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui oleh peneliti di lapangan tetapi juga akan menjelaskan tentang analisis pengaruh antara variable X dan variable Y baik secara parsial maupun simultan yang menjadi fokus penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam untuk mengetahui hubungan antar komponen variabel bebas mengenai kepemimpinan partisipatif dan mengetahui pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (Epsilon) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Adapun dalam penelitian ini untuk menentukan sampel para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor digunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor yang berjumlah 60 pegawai. Meskipun sampel pegawai berjumlah 60 orang, tetapi responden yang bersedia mengisi koesioner berjumlah 50 orang.

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis jalur (Path Analysis), (Nirwana SK. Sitepu, 1994 : 15). Dalam penelitian ini, variabel yang akan dianalisis adalah variabel gaya kepemimpinan Partisipatif (X) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji. Sebelum peneliti mengambil sebuah kesimpulan tentang hubungan kausal dalam analisis jalur, terlebih dulu peneliti melakukan uji keberartian

(signifikansi) setiap koefisien jalur yang telah dihitung oleh peneliti. Kemudian untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, skala pengukuran, baik variabel penyebab maupun variabel akibat sekurang-kurangnya interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penghitungan Struktur Variabel

Tabel 1. Koefisien korelasi multipel
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.875	.864	2.60888	2.190

a. Predictors: (Constant), pendelegasian, keputusan otokratis, keputusan terperinci, konsultasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.875 berarti bahwa 87.5% variabilitas kinerja dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan partisipatif, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai

sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 87.5\%$) atau 87.5% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $p_{ey} = 1 - R^2 = 0.125$ (*error*). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai – nilai standardized coefficients untuk koefisien jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.028	1.972		2.549	.014
	keputusan otokratis	.050	.128	.021	.389	.699
	Konsultasi	.948	.503	.273	1.884	.066
	keputusan terperinci	.354	.308	.099	1.149	.256
	Pendelegasian	1.453	.386	.593	3.768	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS 2017

Tabel diatas menjelaskan nilai standarized coeficient atau koefisien jalur dari variabel kepemimpinan partisipatif terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.935.

Hasil dari pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan cara menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = \beta_1 X + \epsilon$$

$$Y = 0.935X + \epsilon$$

Dimana:

X = Kepemimpinan partisipatif

Y = Kinerja pegawai

ϵ = Epsilon.

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 87.5$. Nilai determinasi multiple ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multiple $R = 0.935$. Nilai R^2 ini

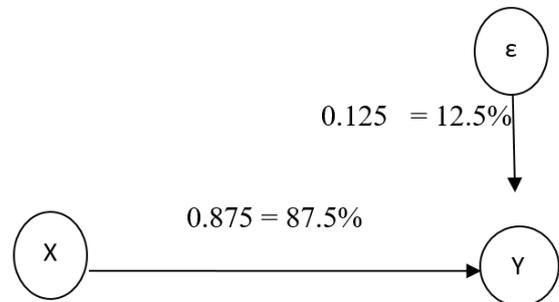
Tabel 3.Rekapitulasi Pengaruh X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y

No.	Jalur	Pengaruh Langsung dan tidak langsung (%)	Kumulatif
1	pyx1	0.4	0.4
2	pyx2	24.6	25
3	pyx3	7.5	7.5
4	pyx4	55	55
	Pengaruh Variabel Lain		12.5
	Total Pengaruh		100

Berdasarkan data dari tabel tersebut menunjukkan bahwa prinsip kepemimpinan partisipatif yang paling besar pengaruhnya adalah pendelegasian yang terdiri dari memberi kewenangan, memberi tanggung jawab, adanya spesifiaksi kewenangan dan persetujuan. Adapun yang terkecil adalah keputusan yang otokratis yang terdiri dari pengambilan keputusan sendiri, tanpa opini orang lain, pegawai tidak punya pengaruh langsung terhadap keputusan, dan tidak ada partisipasi. Besarnya nilai

menunjukkan bahwa derajat pengaruh kepemimpinan partisipatif sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.875, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.125, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y



koefisien hubungan dan pengaruh dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Prinsip Keputusan Otokratis (X1) terhadap Kinerja (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa prinsip-prinsip keputusan otokratis terdiri dari pengambilan keputusan sendiri, tanpa opini orang lain, pegawai tidak punya pengaruh langsung terhadap keputusan, tidak ada partisipasi berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 0.4%. Prinsip prinsip keputusan

otokratis terdiri dari pengambilan keputusan sendiri, tanpa opini orang lain, pegawai tidak punya pengaruh langsung terhadap keputusan, tidak ada partisipasi, sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada saat tertentu juga melakukan pengambilan keputusan otokratis tetapi pada skala kecil.

Pengaruh Konsultasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa prinsip konsultasi terdiri dari pimpinan menanyakan opini, mengambil keputusan berdasarkan saran pegawai, Pertimbangan serius berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 24.6%. Prinsip konsultasi terdiri dari pimpinan menanyakan opini, mengambil keputusan berdasarkan saran pegawai, pertimbangan serius sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan keandalan. Prosedur konsultasi dalam kepemimpinan partisipatif berdasarkan hasil tersebut, dilakukan oleh pimpinan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keputusan bersama (X3) terhadap Kinerja (Y) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa prinsip keputusan bersama terdiri dari mengunjungi pegawai, mendiskusikan masalah, keputusan bersama berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 7.5%. Prinsip keputusan bersama yang diwakili oleh mengunjungi pegawai, mendiskusikan masalah, keputusan bersama sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan keandalan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa keputusan bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Prinsip Pendelegasian (X4) terhadap Kinerja (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa prinsip pendelegasian yang terdiri dari memberi kewenangan, memberi tanggungjawab, spesifikasi kewenangan,

persetujuan berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 55%. Prinsip prinsip pendelegasian memberi kewenangan, memberi tanggungjawab, spesifikasi kewenangan, persetujuan sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan keandalan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian telah dilaksanakan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor yang mengacu pada perumusan masalah, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut.

Secara simultan mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor yaitu sebesar 85,7%. Hal ini mengandung makna bahwa secara operasional kepemimpinan partisipatif dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Hasil temuan penelitian juga menemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan partisipatif semata, tetapi ada variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut yaitu sebesar 12,5 %.

Kepemimpinan partisipatif melalui dimensi keputusan otokratis, konsultasi, keputusan bersama dan pendelegasian secara partial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Bogor. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan walaupun telah dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan pegawai, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai. Prinsip kepemimpinan partisipatif yang paling besar pengaruhnya adalah pendelegasian yaitu sebesar 55% yang terdiri dari memberi kewenangan, memberi tanggung jawab, spesifikasi kewenangan, dan persetujuan. Adapun yang terkecil adalah keputusan yang otokratis yaitu sebesar 0,4% yang terdiri dari pengambilan keputusan sendiri, tanpa opini orang lain, pegawai tidak punya pengaruh langsung terhadap keputusan, dan tidak ada partisipasi. Sedangkan untuk konsultasi sebesar 24,6% yang terdiri dari pimpinan menanyakan opini, mengambil keputusan berdasarkan saran pegawai, dan pertimbangan yang serius. Selanjutnya untuk keputusan bersama sebesar 7,5% yang terdiri dari mengunjungi pegawai, mendiskusikan masalah, dan keputusan bersama.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, kajian teoritik dan kesimpulan pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, berikut ini peneliti kemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu kebijakan publik maupun rekomendasi bagi institusi dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor antara lain: Saran Akademik Kajian tentang kepemimpinan partisipatif serta kinerja pegawai secara teoritik sangat relevan dengan kajian ilmu kebijakan publik, oleh karena itu peneliti menyarankan agar para

ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penelitian yang bersifat mendalam agar dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan. Saran Praktis Mengingat kepemimpinan partisipatif telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor sebaiknya memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan kepemimpinan partisipatif, sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Prinsip otokratis yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sebaiknya dalam pengambilan keputusan melibatkan staf. Dalam melaksanakan kepemimpinan partisipatif yang lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan pegawai, diharapkan adanya pola pengawasan yang lebih intensif dan persuasif yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor terhadap Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor agar dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

Saran Kebijakan Perlu dilakukan upaya yang benar-benar dan nyata untuk membuat sebuah kebijakan berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai. Untuk mewujudkannya aturan tentang pelaksanaan kepemimpinan harus disesuaikan dengan dinamisasi pelayanan publik, serta dilaksanakannya prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif, diantaranya berkaitan dengan pendelegasian wewenang dengan dibuatkan standar prosedur dalam segala kegiatan program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi S. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bernardin, H. John and Russell, Joyce E. A. 1993. "Human Resource Management An Experiential Approach". McGraw-Hill. Inc
- Banchard, Ken & Paul Hersey. 1993. *Manajemen Perilaku Organisasi : PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta : Erlangga
- Dunn, William N. 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Dye, Thomas R. 2002. *Understanding of Public Policy*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Alih Bahasa : Santoso. Texas : Congressional Quarterly Inc.
- Harits, Benyamin, 2009. *Teori Organisasi 2*, Bandung: Insani Press.
- Islami, Irfan, 1994. *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*. Jakarta : Bina Aksara.
- Islamy, M. Irfan. 2002. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1996. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya. Cetakan Ke Sembilan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Pola Perilaku Kepemimpinan Orientasi Prestasi Dalam Hubungannya dengan Motivasi Berprestasi dan Penerapan Budaya Organisasi Koperasi*, Disertasi, Program Pascasarjana UNPAD.
- Mustopadidjaja, AR. 2002. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara.
- Nasution, 2000. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Permadhi D, 1999. *Menuju Koordinasi (Membangun Koordinasi Efektif)*. Bandung : Rineka Cipta.
- _____. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Viethzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Viethzal ,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 1, Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 1990. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, Sondang, 1994. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- _____. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta : Karunika.
- Singadilaga, Dudy. 2001. *Ruang Lingkup dan Teori Kebijakan Publik (Diktat*

- Kuliah*). Bandung : Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran.
- Suganda, Dann. 1996. *Pengantar Administrasi Negara*. Jakarta : Intermedia.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyatna, Asep. 2000. *Fungsi Administrasi Negara dan Sistem Administrasi Negara*. Bandung : Panca Usaha.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*, cetakan ke II. Jakarta : LP3ES.
- Terry, George, R, 1997. *Prinsip-prinsip Manajemen, Penerjemah : J. Smith. D.F.M.* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, 1995. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta : Rajawali.
- Wahab, Solichin, Abdul, 1997. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Yulk, Gary, 1994. *Gaya Kepemimpinan Situasional dalam Organisasi (Alih bahasa Yusuf Udaya)*. Jakarta : Prehalindo.
- Winardi, J, 1999. *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*. Jakarta : Karya Nusantara.
- Wahab, Solichin A. 1991. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Bumi Aksara Jakarta.
- Wahab, S. 2008. *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi*. Surabaya : Bayu Media. Cetakan Ke Tiga.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Dokumen Lain :**
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Gustiani (2004) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap pegawai PT.Sang Hyang Seri (Persero) kantor Pusat
- Hadi, (2012), *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai Biro Protokoler Provinsi Jawa Barat*.