

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Kemampuan, Kecakapan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Auditor di Kota Metro.

Agustuti Handayani

Implementasi Kebijakan Distribusi Dan Pemetaan Kualifikasi Tenaga Pendidik Di Lingkup Dinas Pendidikan Nasional, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang.

Azima Dimiyati

Analisis Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Ladongi Kabupaten Kolaka.

Jamal

Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Kabupaten Tulang Bawang.

Malik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.

Sundi Komba

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (Bop) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Lambay, Kabupaten Kolaka Utara.

Syahri Nehru Husain

Analisis Kemampuan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Inspektorat Daerah Kota Bandar Lampung.

Yadi Lustiadi

Vol. 1 No. 1 April 2015



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 1 April 2015

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Dra. Azima Dimiyati, MM

Vida Yunia Cancer, S.AN

Tata Usaha

Winda, SE

Atin Inayatin, S.AP

Penerbit

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Universitas Bandar Lampung

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi - UBL

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 1 April 2015

DAFTAR ISI

Pengaruh Kemampuan, Kecakapan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Auditor di Kota Metro	1-15
Agustuti Handayani	
Implementasi Kebijakan Distribusi Dan Pemetaan Kualifikasi Tenaga Pendidik Di Lingkup Dinas Pendidikan Nasional, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang	16-29
Azima Dimiyati	
Analisis Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Ladongi Kabupaten Kolaka	30-42
Jamal	
Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Kabupaten Tulang Bawang	43-57
Malik	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara	58-70
Sundi Komba	
Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Kecamatan Lambay, Kabupaten Kolaka Utara	71-87
Syahry Nehru Husain	
Analisis Kemampuan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Inspektorat Daerah Kota Bandar Lampung	88-102
Yadi Lustiadi	

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
TERHADAP KEDISIPLINAN GURU SEKOLAH DASAR (SD)
DI KECAMATAN OHEO KABUPATEN KONAWA UTARA**

OLEH:

SUNDI KOMBA; DOSEN ADM. PEMBANGUNAN PASCASARJANA UHO

ABSTRACT

Problem of this research that is (1) Whether/What Style of Headmaster Leadership have an effect on to Elementary Schoolteacher Discipline in Subdistrict of Oheo of Regency of Konawe North, (2) Whether Motivation have an effect on to to Elementary Schoolteacher Discipline in Subdistrict of Oheo of Regency of Konawe North, (3) How big influence of Style of Headmaster Leadership and Motivate to Elementary Schoolteacher Discipline in Subdistrict of Oheo of Regency of Konawe North.

This desain Research is survey eksplanatori with the technique of data collecting of through kuesioner as especial instrument, beside interview the, observation and documentation. this Research responder is altogether Learn Elementary School in Subdistrict of Oheo of Regency of Konawe North, amounting to 48 people, Research done have the character of the census of because entire/all population made by a research responder, so that this sampel research represent the total sampel. While data analysis done with two way of that is descriptive Analysis qualitative by using presentase with the category. And statistical Analysis by using aid program the SPSS version 17.

Result of Research menunjukkan that goodness of style of headmaster leadership and also motivate the teacher SD have the influence to discipline learn Elementary Schools in Subdistrict of Oheo of Regency of Konawe North, with the belief storey;level that is there is influence of but lowering. By dermikian that progressively goodness of style of headmaster leadership and progressively goodness motivate the teacher Elementary School hence discipline Learn the SD will be good progressively also

Keyword : Leadership Style, Motivate Discipline.

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kecerdasan kehidupan berbangsa. Demikian pentingnya pendidikan ini sehingga UUD 1945 telah mengamanatkan untuk memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Namun, batas minimal dari APBN dan APBD untuk biaya pendidikan belum terealisasi hingga saat ini. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang ada bila

dibandingkan dengan jumlah penduduk, sehingga pendidikan yang memadai belum menyentuh ke seluruh lapisan masyarakat. Akibatnya adalah masih banyak warga negara yang belum mendapatkan akses ke pendidikan formal, namun UUD 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan (pasal 31 ayat 1). Oleh karena itu, pemerintah telah berupaya bagi warga negara yang belum mendapatkan akses tersebut melalui berbagai program pendidikan, sehingga siap untuk menghadapi tantangan kemas depan yang lebih kompetitif.

Kualitas pendidikan di Indonesia dianggap oleh banyak pihak masih rendah, hal ini disebabkan oleh beberapa indikator Menurut Kusnandar (2007: 1) yaitu: (1) lulusan pendidikan yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki, (2) peringkat *human development index* Indonesia masih rendah yaitu 108 dari 117 negara, (3) kemampuan membaca anak SD di Indonesia berada di urutan, 38 dari 39 negara yang disurvei, (4) mutu akademik antara bangsa menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA Indonesia menempati urutan ke 38, untuk bidang matematika dan kemampuan membaca menempati urutan ke 39, (5) daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia berada pada posisi 46 dari 47 negara yang disurvei, (6) posisi perguruan tinggi pavorit seperti UI dan UGM berada pada 61 dan 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia, dan (7) Indonesia tertinggal di bidang IPTEK dibandingkan negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand,

Guru merupakan pihak yang menentukan dan memegang peranan penting terhadap kemajuan pendidikan yang bermuara pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (Sonhadji, 1990: 26). Sukses tidaknya pendidikan sangat tergantung pada variabel guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan.

Mengamati kondisi tersebut, pendidikan kita mengemban tugas yang cukup berat dalam mengatasi masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumberdaya manusia hanya dapat ditingkatkan melalui pendidikan, dan hanya pendidikan yang dikelola secara profesional yang akan dapat menghasilkan output yang berkualitas. Dengan demikian jelas bahwa pendidikan merupakan satu-satunya kunci untuk mengatasi menurunnya kualitas sumber daya manusia. Padahal pendidikan memiliki peran sangat strategis dalam memajukan

peradaban suatu bangsa (UUSPN, No. 20 tahun 2003: 8).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif akan sangat menopang keberhasilan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang komprehensif meliputi (1) membantu orang-orang dalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan pendidikan, (2) memudahkan proses belajar mengajar dan mengembangkan efektifitas mengajar, (3) membentuk unit organisasi yang produktif, (4) menciptakan iklim dimana kepemimpinan dapat tumbuh dan berkembang, (5) memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran efektif (Sumanto & Sutopo, 1982: 21).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Oleh karena itu dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting untuk agar kepala sekolah dapat berperan efektif dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga guru dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Sergiovanni (1991: 91) ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (1) Kepribadian yang kuat, (2) pemahaman terhadap tujuan pendidikan, (3) pengetahuan dan wawasan yang luas, dan (4) keterampilan yang profesional.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pengembangan ilmu administrasi pembangunan berupa pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi pihak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru Sekolah Dasar (SD).
 - b. Bagi penulis merupakan media pengembangan ilmu pengetahuan melalui aplikasi teori yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

B. Kajian Teoritis

1. Konsep Gaya Kepemimpinan

Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai pada situasi yang dihadapi pemimpin, pertama-tama harus menetapkan taraf kematangan individu atau kelompok dalam hubungan dengan tugas khususnya yang diharapkan pemimpin untuk diselesaikan mereka. Setelah taraf kematangan ini diketahui, gaya kepemimpinan yang cocok dapat ditentukan dengan membuat sudut 90° dari titik pada garis kontinum yang mewakili

taraf kematangan pengikut kepada suatu titik yang memotong fungsi garis lengkung kawasan gaya kepemimpinan pada model tersebut. Kuadran dimana perpotongan itu terjadi, menyatakan suatu gaya yang sesuai yang dapat digunakan pemimpin dalam situasi itu. Apabila dengan gaya kepemimpinan tersebut tampak kemampuan pengikut meningkat, maka segera perilaku kepemimpinan berubah menuju ke gaya yang lebih sesuai lagi untuk kemampuan/kematangan tersebut. Hal ini akan terus berlangsung sampai pengikut bisa berdiri sendiri atau mempunyai kemampuan yang tinggi (matang dalam tugas yang dimaksud).

Dalam kepemimpinan situasional ini, Hersey dan Blanchard (1996:221) mengemukakan empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- (1) *Telling* (Instruksi/perintah) yaitu perilaku pemimpin dengan tugas tinggi dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai ciri komunikasi satu arah. Pemimpin yang berperan dan mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas harus dilaksanakan.
- (2) *Selling* (Konsultasi) yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi. Kebanyakan pengarahan masih dilakukan oleh pimpinan, tetapi sudah mencoba komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan.
- (3) *Participating* (Partisipasi) yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan yang dipimpin cukup mampu dan cukup berpengalaman untuk melaksanakan tugas.
- (4) *Delegating* (Delegasi) yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Gaya ini memberi kesempatan pada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian

dan supervisi yang bersifat umum. Yang dipimpin adalah orang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan matang pula secara psikologis.

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa dalam kepemimpinan terdapat beberapa unsur yaitu pimpinan, bawahan dan tujuan organisasi yang dicapai bersama-sama antara pimpinan dan bawahan. Optimalisasi pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab organisasi terletak pada seberapa produktivitas keberadaan kepemimpinan yang diciptakan dalam mencapai pelaksanaan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Kekompakan dan keteguhan komitmen para pegawai dalam melaksanakan tugas adalah modal pokok yang harus ditampilkan dalam organisasi. Artinya dengan pegawai sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi perlu dikembangkan sumber dayanya (SDM). Dengan demikian dapat meningkatkan pola kerja pegawai dengan tuntutan dan keberadaan organisasi tersebut.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan mempunyai peranan utama dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai motor penggerak dari segala sumber daya yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dari pimpinan organisasi.

Teori kepemimpinan tersebut, pada prinsipnya bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sama efektifnya menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Bahkan menghadapi seorang bawahan, mungkin menggunakan gaya yang berbeda-beda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan, krusial, dan bahkan kritical dalam peningkatan produktivitas kerja. Betapapun dominannya peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan

produktivitas kerja, diperlukan kiat lain yaitu, aspek motivasional.

Teori kepemimpinan modern memberikan gambaran bahwa tidak ada yang bersifat berdiri sendiri tetapi pasti saling pengaruh mempengaruhi. Kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kelompok dan situasi tetapi menunjukkan bahwa inti kepemimpinan menjadi pengaruh yang meliputi system interaksi antara pemimpin, kelompok, dan situasi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1995:78), mengemukakan bahwa Pemimpin mempengaruhi kelompok dan situasi. Kelompok mempengaruhi pemimpin dan situasi. Demikian juga situasi mempengaruhi pemimpin dan kelompok. Bahwa masing-masing subsistem saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh subsistem yang lain. Kualitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok agar dapat mendukung sepenuhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan berperan dominan dalam kehidupan organisasi. Dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi, bagaimana kemampuan seorang pimpinan memimpin dan mengendalikan organisasi agar berjalan sebagaimana mestinya sesuai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

2. Konsep Motivasi

Semakin modern pandangan hidup seseorang, pada umumnya semakin sadar bahwa tidak ada satu hal pun di dunia ini yang pernah diterima oleh seorang dari siapapun tanpa melakukan aktivitas atau bekerja. Karena itu inti dari seluruh teori motivating ialah bahwa motif-motif penggerak yang dipergunakan oleh

pimpinan terhadap bawahannya adalah motif yang senada dengan motif para bawahan itu untuk menggabungkan dirinya dengan sesuatu organisasi yaitu motif pemuasan kebutuhan hidup.

Kegiatan memotivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan. Karena itu inti dari seluruh teori motivating ialah bahwa motif-motif penggerak yang dipergunakan oleh pimpinan terhadap bawahannya adalah motif yang senada dengan motif para bawahan itu untuk menggabungkan dirinya dengan sesuatu organisasi yaitu motif pemuasan kebutuhan hidup, kebutuhan hidup seseorang yang dapat memacu daripada keinginan untuk memotivasi dirinya ataupun orang lain agar keinginannya dapat terwujud.

Dari fungsi-fungsi administrasi yang telah diuraikan tersebut, nampak bahwa motivating atau motivasi sebagai fungsi organik administrasi. Motivasi dalam administrasi lebih ditekankan pada fungsi penggerak, selain itu terdapat fungsi penggerak selain *motivating*, yakni : *Directing* (pemberian bimbingan), *Comanding* (Pemberian komando), dan *Actuating* (pergerakan). Secara filosofis dapat dikatakan bahwa *motivating* jauh lebih dalam artinya bila dibandingkan dengan istilah *commanding*, *directing*, dan *actuating*.

Dari fakta tersebut, dapatlah dibenarkan suatu pendapat yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar tergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya. Betapapun sempurna rencana-rencana, organisasi, pengawasan, dan penelitiannya, bila orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak berminat dan merasa senang dalam menjalankan tugasnya, maka seorang administrator tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dicapai.

Menurut Siagian (1996 : 128) berpendapat bahwa, motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Selanjutnya dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Menurut Siagian, (2002:94) mengemukakan ada empat pertimbangan utama oleh para manajer dalam pemberian motivasi yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*Quid proquo*" yang dalam "bahasa awam" dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas;
2. Karena dinamikanya, kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis;
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia;
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satu pun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, pada hakekatnya motivasi adalah pembangkitan atau penimbulan kemauan pada diri seseorang, sehingga ia berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi, kesemuanya mempunyai implikasi terhadap kebutuhan manusia yang sangat kompleks tetapi ingin dipuaskannya.

3. Konsep Disiplin

Sikap disiplin erat kaitannya dengan sikap mental dan kesadaran diri untuk mematuhi segenap norma, keputusan dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya dimana seseorang berada. Dalam hal ini

The Liang Gie (2005:56) menyatakan bahwa : Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Disiplin menurut pendapat tersebut bahwa orang-orang yang berada dalam suatu organisasi harus tunduk kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana orang atau pegawai tersebut berada atau bekerja, dengan demikian bahwa disiplin dalam suatu organisasi perlu diterapkan agar dapat mencapai hasil maksimal dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Moenir (2003:181) mengemukakan bahwa disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan situasi lingkungan kerja yang tertib, efisien dan efektif melalui suatu sistem peraturan yang jelas.

Selanjutnya menurut Nitisemito (1986:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 1995). Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik.

Disiplin pegawai menurut Byars and Rue (1995:357) menyatakan bahwa, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai atau karyawan, yaitu: Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung

dengan produktivitas kerja. Dengan demikian kedisiplinan pegawai merupakan hal yang mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga besar kecilnya produktivitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kedisiplinan pegawainya.

Esensi pengertian disiplin yang dikemukakan di atas adalah bahwa tujuan pelaksanaan disiplin pada dasarnya diarahkan bagi terciptanya efisiensi (daya guna) dan efektivitas (hasil guna), dimana keadaan ini dapat dicapai melalui sistem pengaturan yang tepat dalam arti didasarkan atas suatu kebutuhan dan rencana yang jelas.

Dengan demikian pada hakekatnya disiplin adalah ketaatan, kesungguhan, kekuatan atau ketegasan sikap dan tingkah laku, serta patuh terhadap segala ketentuan perjanjian atau persetujuan antara organisasi dan para pekerjanya. Jadi disiplin itu timbul sebagai relevansi dari bermacam-macam bentuk perjanjian yang menuntut kepatuhan, ketaatan yang sungguh-sungguh dalam suatu organisasi. Disiplin itu mutlak dilaksanakan untuk melancarkan jalannya organisasi, sebab tanpa disiplin maka orang akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Secara komprehensif dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sistem dimana sub-sub sistemnya terdiri dari unsur-unsur disiplin itu sendiri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Implementasi dari proses tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya yang kesemuanya berawal dari adanya kebutuhan dan keinginan. Sebagai suatu sistem yang diferensial, kedisiplinan dibagi dalam beberapa bagian sesuai proporsinya menurut Moenir (2003:182) yaitu : a). organisasi sebagai suatu wadah b). fasilitas pimpinan c). peningkatan operasional pimpinan dan bawahan. d). kenyamanan yang digerakkan dalam hirarki

kebijaksanaan termasuk adanya fasilitas untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Demikian gambaran tentang kedisiplinan yang memegang peranan strategis dalam proses pencapaian tujuan organisasi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan sesuatu yang menimbulkan inspirasi, prakarsa, dan kreativitas serta semangat yang mendorong orang untuk bekerja lebih efisien, efektif dan optimal sehingga efektivitas kerja tercapai.

Disiplin menurut Prijodarminto, (2001:47) mengemukakan adalah :

Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Penilaian tercipta melalui proses pembinaan dalam keluarga, pendidikan, dan atau pengenalan dari keteladanan lingkungannya.

Berdasarkan hal tersebut maka dapatlah dipahami bahwa salah satu cara atau metode yang digunakan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan di kalangan pegawai adalah menjalankan dengan sungguh-sungguh aturan disiplin yang telah diatur melalui peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980. Bilamana ternyata terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran aturan disiplin harus dijatuhi hukuman disiplin baik berbentuk hukuman disiplin ringan, sedang maupun berat. Pelanggaran disiplin ringan diberikan hukuman berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Pelanggaran disiplin sedang diberikan hukuman disiplin berupa : a). Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun , b). Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun, c). Penundaan kenaikan pangkat paling lama satu tahun. Selanjutnya untuk pelanggaran disiplin

berat diberikan hukuman disiplin berupa : a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, b) Pembebasan dari jabatan, c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, d) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Bilamana hal-hal tersebut dapat dijalankan dengan penuh konsekuen maka dengan sendirinya kedisiplinan pegawai akan meningkat.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatory. Survei eksplanatori merupakan penyelidikan kausalitas dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap pengaruh yang terjadi, yaitu melakukan penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Masri Singarimbun dan Effendi, 1989 : 3). Untuk melengkapi data utama (data primer) juga digunakan observasi sebagai pelengkap dari metode survey.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sesuai hasil penelitian bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan adalah cukup yaitu sebesar 66,20% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel Gaya Kepemimpinan. Kemudian sesuai penaksiran derajad hubungan antar variabel yang dikaji (kriteria Guilford) yaitu pengaruh cukup berarti. Atau ada pengaruh Gaya kepemimpinan Guru SD terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, pencapaian Gaya kepemimpinan kepala SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Oleh karena itu dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian yang serius. Hal

ini penting untuk agar kepala sekolah dapat berperan efektif dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga guru dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Sergiovanni (1991: 91) ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (1) Kepribadian yang kuat, (2) pemahaman terhadap tujuan pendidikan, (3) pengetahuan dan wawasan yang luas, dan (4) keterampilan yang professional.

Sesuai hasil wawancara dengan kepala SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, mengatakan bahwa :

Pada umumnya Guru SD selalu melaksanakan tugas yang saya berikan namun penyelesaiannya cukup bervariasi karena Guru SD mempunyai kemampuan yang berbeda, sehingga pekerjaan Guru SD masih ada yang tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan oleh aturan yang berlaku, sehingga mengganggu kemampuan Guru SD secara umum, yang pada akhirnya mempengaruhi Kedisiplinan Guru SD tersebut. (Hasil wawancara 2013).

Menurut Boyd dan Walker, lebih mempertegas bahwa faktor-faktor yang menentukan bobot Kedisiplinan pegawai yang diterima masyarakat, adalah : (1) Kemudahan hubungan; (2) Komunikasi; (3) Pengetahuan dan Kemampuan; (4) Tercapainya tujuan organisasi Karyawan; (5) Keandalan; (6) Keamanan; (7) Perwujudan Fisik; (8) Pemahaman ke butuhan pelanggan.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan kurikulum mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan koordinasi, pelaksanaan dan pengendalian. Meski kegiatan pembelajaran dilaksanakan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan kurikulum baik dalam perencanaan, pengorganisasian, dan

koordinasi, pelaksanaan dan pengendalian sangat penting untuk dilakukan kepala sekolah (Diknas, 2000: 32). Kepala sekolah diharuskan untuk memberikan pembinaan, petunjuk, arahan, dan motivasi kepada guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik yang pada gilirannya guru dapat meningkatkan kedisiplinannya.

Hasil penelitian pada seluruh Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Oheo menemukan masih rendahnya disiplin guru, hal ini terlihat pada bulan Januari 20 persen guru tidak mengajar, bulan Februari 22 persen guru tidak mengajar pada jam mata pelajarannya, kemudian kurangnya pengawasan dan perhatian kepala sekolah terhadap guru, serta rendahnya nilai rata-rata yang dicapai oleh siswa pada setiap ujian semester yaitu 60 dengan kualifikasi kurang. Padahal menurut petunjuk penilaian dinyatakan bahwa siswa dikatakan berhasil dalam belajarnya apabila dalam suatu kelas terdapat 75 % dinyatakan tuntas dan memperoleh skor minimal 7,5 (Dikpora Kabupaten Konawe Utara, 2013).

Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, sesuai hasil penelitian pada dimensi *Selling*, yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi, bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan *selling*, sebagian besar responden menyatakan persetujuannya apabila gaya kepemimpinan *selling*, menyangkut pengarahannya masih dilakukan oleh pimpinan, tetapi sudah mencoba komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan, pada gaya ini pemimpin selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan komunikasi dengan bawahan agar apa yang diinginkan dapat dimengerti oleh bawahan yang diberi tugas yang diharapkan dapat diselesaikan sesuai keinginan pimpinan, Sesuai dengan tingkat penaksiran derajat hubungan antar variabel

yang dikaji (kriteria Guilford) yaitu hubungan rendah tetapi pasti atau pencapaian target pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, telah tercapai namun masih rendah.

Kemudian gaya kepemimpinan *Participating*, yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan yang dipimpin cukup mampu dan cukup berpengalaman untuk melaksanakan tugas. dalam pelaksanaan kegiatan tergantung pada keberhasilan suatu organisasi menetapkan Kedisiplinan Guru SD dan memadukan satuan-satuan/unit-unit kerja yang bermacam-macam kedalam suatu unit pelayanan. Gaya kepemimpinan suatu organisasi dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru SD, secara akurat dan terpercaya menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam melaksanakan programnya. Gaya kepemimpinan *Participating* dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru SD merupakan suatu kesatuan yang dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja baik antar unit terkait maupun maupun antar lembaga terkait, dengan demikian harapan untuk memberikan pelayanan yang baik dalam melancarkan arus pekerjaan dapat terwujud.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, menyatakan tentang pentingnya Gaya kepemimpinan *Participating* dapat meningkatkan Kedisiplinan Guru SD dengan baik dalam suatu organisasi, sehingga pelayanan yang optimal kepada masyarakat dapat terwujud, sebab dengan Gaya kepemimpinan yang kurang memahami kebutuhan organisasi dapat saja menempatkan orang-orang yang kurang sesuai dengan latar belakang kemampuan dan keahliannya, maka dapat mempengaruhi Kedisiplinan Guru SD di

Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara.

Kemudian gaya kepemimpinan *Delegating* yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Gaya ini memberi kesempatan pada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum. Yang dipimpin adalah orang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan matang pula secara psikologis.

Menurut pendapat Reksohadiprodjo dan Handoko, (1995). Pemimpin mempengaruhi kelompok dan situasi. Kelompok mempengaruhi pemimpin dan situasi. Demikian juga situasi mempengaruhi pemimpin dan kelompok. Bahwa masing-masing subsistem saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh subsistem yang lain. Kualitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok agar dapat mendukung sepenuhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan berperan dominan dalam kehidupan organisasi. Dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Sesuai hasil penelitian pada Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, menunjukkan bahwa sebagian besar responden, menyatakan persetujuannya bahwa Sikap dan Tingkah Laku berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, sebab kalau kurang tanggap terhadap motivasi, maka menurut responden dianggap kurang efektif, maka hal ini merupakan salah satu hambatan terhadap Kedisiplinan Guru SD kalau hal tersebut tidak dibenahi. Sesuai dengan tingkat penaksiran derajat hubungan antar variabel yang dikaji (kriteria Guilford) berada pada Hubungan rendah tetapi pasti atau pencapaian target gaya kepemimpinan

Delegating pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, relatif belum baik.

Need for achievement (kebutuhan akan prestasi), terhadap Guru SD merupakan salah satu perwujudan dari fungsi guru sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara. Pelayanan guru terhadap murid dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat sebagai suatu sistem pelayanan, guru memberikan materi pembelajaran terhadap murid bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berkualitas melalui pendidikan dan pengajaran, menurut Lovelock, (1991:14) dalam (Akadun, 1999:17). Pemberian pelayanan menekankan pada *service delivery system*, yaitu bagaimana birokrasi menyampaikan jasa pelayanan kepada masyarakat. Ketetapan strategi pemberian pelayanan pemerintah daerah ditentukan oleh Kedisiplinan Guru SD yang ditawarkan dan diukur oleh pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat dan pelayanan yang diharapkan masyarakat.

Peningkatan *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), Guru SD dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru SD agar dalam pelayanan dapat dilaksanakan secara optimal atas apa yang diinginkan, hal tersebut sesuai pendapat Kotler (1997 : 36) dan Tjiptono (1997: 24) sama-sama mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai perasaan senang atau kecewa yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap Kedisiplinan Guru SD (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya. Definisi kepuasan tersebut mencerminkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan fungsi dari kesan Kedisiplinan Guru SD (*performance*) dan harapan yang diinginkan konsumen (*important*). Jika *performance* memenuhi harapan, maka pelanggan akan puas. Jika Kedisiplinan Guru SD melebihi harapan maka

pelanggan akan sangat puas dan akan sangat senang.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara mengatakan bahwa :

Need for achievement (kebutuhan akan prestasi), Guru SD mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru SD Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, Motivasi internal Guru SD selalu memberikan kekuatan jiwa untuk selalu berprestasi, dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan untuk penyelesaian pekerjaan, kemudian Motivasi internal juga memberikan keinginan untuk melayani masyarakat pengguna layanan tersebut agar tujuan pelayanan tercapai dengan baik. (Hasil wawancara 2013).

Dalam memberikan motivasi Guru SD, di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara diberikan tanpa memandang status, pangkat, golongan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan semua warga masyarakat mempunyai hak yang sama atas pelayanan-pelayanan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penjelasan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, pemberian *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial) Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, pada prinsipnya masih perlu mendapatkan pembinaan yang cukup serius. Karena dari dimensi-dimensi yang diteliti pada umumnya responden menyatakan bahwa pemberian motivasi aparatur masih relatif rendah, sehingga dianggap perlu pemberian kesempatan yang seluas-luasnya dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusianya (SDM), baik melalui pendidikan formal, kursus-kursus, pelatihan, maupun pendidikan penjenjangan bagi aparatur yang memenuhi syarat untuk

menduduki jabatan tertentu, sehingga target peningkatan Kedisiplinan Guru SD dapat tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Kualitas motivasi Guru SD juga dapat diukur dengan penetapan sasaran tujuan organisasi dengan syarat yaitu sasaran individual harus mendukung pencapaian sasaran tingkat yang lebih tinggi dan diupayakan untuk disepakati oleh pihak yang berkepentingan secara langsung serta sasaran hasil itu dapat dicapai dengan tidak terlalu sulit dan tersedianya indikator kualitas kerja kelompok yang dapat diukur untuk setiap sasaran yang akan mewujudkan kemajuan ke arah sasaran untuk dipantau dan dievaluasi. Jadi pada prinsipnya bahwa tercapainya tujuan organisasi disini yang dimaksudkan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan dalam peningkatan Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, dengan tepat waktu sesuai rencana dengan memenuhi standar hasil yang telah ditentukan.

Salah satu bukti mengapa dibutuhkan motivasi kerja mutlak perlu dalam suatu organisasi ialah karena adanya perbedaan seperti satuan pekerjaan, orang atau pejabat dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan itu memang ada karena keharusan untuk mengadakan pembagian kosekwensi berorganisasi dan bekerja sama. Itulah sebabnya, tanpa motivasi kerja kecenderungan atau kemungkinan masing-masing spesialis itu akan berjalan sendiri-sendiri yang bisa saja menuju ke pelbagai arah atau tidak pernah bertemu pada penyelesaian pekerjaan.

Menurut penulis bahwa kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi terhadap peningkatan Kedisiplinan Guru SD, dengan demikian bahwa organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai rencana, dengan sendirinya dapat tercapai meningkatkan Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, dapat berhasil dengan baik.

Hasil penelitian, responden mengemukakan bahwa dengan berpedoman pada *Need for power* (dorongan untuk mengatur), maka segala yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja diharapkan dapat meningkatkan Kedisiplinan Guru SD. Kesesuaian dengan hasil kerja seseorang dapat mengurangi pemborosan baik waktu maupun pembiayaan dalam artian ekonomi.

Sesuai hasil penelitian di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, menunjukkan bahwa sebagian besar responden, menyatakan persetujuannya bahwa dengan Motivasi eksternal yang diterapkan di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, dirasa relatif efektif, dengan tingkat penaksiran derajat hubungan antar variabel yang dikaji (*kriteria Guilford*) berada Hubungan rendah tetapi pasti atau pencapaian target pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara, relatif belum optimal dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor luar dari pada faktor motivasi Guru SD.

Dengan demikian bahwa teori tersebut mendukung dari pada penelitian ini, baik gaya kepemimpinan Kepala Ssekolah, maupun motivasi Guru SD berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru SD, serta didukung oleh teori yang dipergunakan.

E. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara. Pengukuran dimensi-dimensi kedisiplinan Guru SD, berada pada kategori cukup baik yang berarti bahwa pelaksanaan kedisiplinan Guru SD telah dilakukan, namun belum terwujud sebagaimana yang

diharapkan karena Guru SD masih ada yang belum sepenuhnya menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana kedudukannya sebagai Guru SD.

- b. Motivasi Guru SD Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara. Pengukuran dimensi-dimensi kedisiplinan Guru SD meliputi : (1) motivasi internal, dan (2) motivasi eksternal, berada pada kategori sedang yang berarti bahwa pelaksanaan motivasi Guru SD telah dilakukan, namun belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena masih ada variabel lain yang berpengaruh tetapi tidak diukur dalam penelitian ini.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Guru SD berpengaruh besar terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Oheo Kabupaten Konawe Utara. Sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi Guru SD terhadap Kedisiplinan pegawai, berada pada kategori cukup baik namun belum optimal. Hal tersebut terjadi apabila gaya kepemimpinan dan motivasi guru baik maka kedisiplinan guru akan semakin baik pula.

2. Saran-saran

Saran-saran yang dikemukakan dari penelitian ini adalah :

- a. Pemimpin dapat menerapkan Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi Guru SD agar dapat memahami dan mengikuti dan menyesuaikan apa yang di perintahkan oleh pimpinan.
- b. Motivasi Guru SD perlu di berikan secara terus-menerus agar Guru SD dapat meningkatkan Kedisiplinan Guru SD dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

sebagai pendidik, sehingga pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat terwujud.

- c. Untuk meningkatkan kemampuan guru, perlu pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan, agar Guru SD dapat menjadi ujung tombak sebagai pendidik yang dimulai dari usia sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, 2005, *Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya*. Pascasarjana Unpad.
- Handayani, Soewarno. 1989. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta ; Haji Masagung.
- Indrawijaya, Adam 1. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta ; Sinar Baru Algesindo.
- Karyadi. 1983. *Kepemimpinan (Leadership)*. Jakarta ; Gunung Agung.
- Masriwati, 2011, *Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara*. Pascasarjana, Unhalu.
- Moenir. 2003. *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Talidziduhu. 2001. *Ilmu Pemerintahan (Kybernology)*, Bandung ; Program Pascasarjana Ilmu Pemerintahan IIP-Unpad.
- Nitisesmito, Alex, S. 1986. *Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber*

Daya Manusia). Jakarta ; Cipta Jakarta.

Reksohadiprodjo dan Handoko. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Ed.1, 2. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.

Salim. 1998. *Faktor Manusia dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta ; Akademika Pressindo.

Siagian, Sondang P. 1996. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta ; Haji Masagung.

Sitepu, Nirwana, SK. 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung ; Unit Pelayanan Statistika, Jurusan Statistik Fakultas MIPA Universitas Padjadjaran.

Soekirman. 1992. *Kemiskinan dan Kesenjangan Sosial*. Jakarta ; Gunung Agung.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung ; Alfabeta.

Suparda. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta ; Rineka Cipta