**PENGARUH KEBIJAKAN PEMIMPIN CAMAT TERHADAP EFEKTIFITAS PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PORTIBI**

**KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh :**

Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si 1; Jenny Yelina Rambe, S.Sos, M.SP 2; Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si 3; Desy Andarini, M.Si4; Ahmad Hanafi5

*1,2,3,4 Dosen Fisipol UGN Padangsidimpuan; 5 Mahasiswa Fisipol UGN Padangsidimpuan*

[khoirulkholik15@gmail.com](mailto:khoirulkholik15@gmail.com); [Jennyyelinarambe@gmail.com](mailto:Jennyyelinarambe@gmail.com); [risartalina22@gmail.com](mailto:risartalina22@gmail.com)

***Abstraksi***

***Keberhasilan sebuah pemerintahan tidak terlepas dari kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan efektifitas pegawainya. Kecamatan Portibi merupakan sebuah organisasi perangkat daerah Kabupaten Padang Lawas Utara yang tidak terlepas dari pengaruh kebijakan pemimpin camat dan efektifitas kineja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan pemimpin camat di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara, efektifitas pegawai dan pengaruh kebijakan pemimpin camat terhadap efektifitas pegawai di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan yaitu dengan kepustakaan (Library Research), penelitian lapangan (Field Research), populasi dan sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kebijakan pemimpin terhadap efektifitas pegawai di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara sangat baik dengan hasil persentase bahwa kebijakan pemimpin camat sebesar 50% maka pengaruhnya terhadap efektifitas pegawai sebesar 50%. Kecamatan Portibi terus melakukan upaya untuk meningkatkan pengaruh kebijakan pemimpin camat terhadap efektifitas pegawai kantor Kecamatan Portibi dalam mewujudkan visi dan misi Kabupeten Padang Lawas Utara.***

***Kata Kunci : Kebijakan Pemimpin Camat, Efektifitas Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Berdasarkan ketentuan Pasal 228 dan Pasal 230 Undang-Undang Normor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan ketentuan Pasal 1ayat 2 Perutaran Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Kebijakan kecamatan merupakan suatu wewenang dari pimpinan Kecamatan yaitu yang dipimpin langsung oleh Camat. Pemimpin tersebut merupakan garda terdepan dalam melakukan kebijakan dalam memajukan perekonomian, organisasi dan instansi pemerintahan yang dipimpinnya. Kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.(Agustino, 2012).

Kebijakan menurut Friedrich adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud (Agustino, 2012).

Definisi kebijakan yang diberikan Friedrich tersebut berhubungan dengan penyelesaian beberapa maksud dan tujuan yang meskipun maksud atau tujuan dari kegiatan pemerintah tidak selalu mudah untuk dilihat, tetapi ide bahwa kebijakan melibatkan perilaku yang mempunyai maksud, merupakan bagian penting dari definisi kebijakan. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan ataupun mengkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Dewasa ini aktor penting dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kecamatan adalah Camat. Aparatur atau sumber daya manusia kelurahan menjadi unsur yang sangat penting dalam membantu tujuan organisasi salah satu tujuan kebijakan pemimpin dimaksud akan memberikan pengaruh efektivitas pegawai.

Untuk itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu pemimpin secara maksimal. Disinilah peranan seorang pemimpin untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya satu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi manapun pimpinan memegang peranan yang sangat strategis dan penting. Berhasil atau tidaknya sebuah institusi atau birokrasi publik menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Oleh karena itu, kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan dalam institusi atau birokrasi publik. Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Maltis & Jackson (2000) bahwa sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi.

Fenomema masalah yang muncul dalam Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara dalam memutuskan suatu kebijakan terhadap efektifitas pegawai belum optimal sehingga banyak capaian-capaian organisasi tidak dapat diwujudkan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **”***Pengaruh Kebijakan Pemimpin Camat Terhadap Efektifitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara***”.**

**BAB II TINJAUAN PUSTAKAN**

* 1. **Implementasi Kebijakan**

Menurut Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2008) menjelaskan bahwa Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/ pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Esensi utama dari implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tersebut mencakup usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. Menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Agustino (2008) menjelaskan bahwa: Implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Menurut Bressman dan Wildansky dalam Agustino (2008) menyatakan bahwa Implementas kebijakan adalah suatu proses interaksi antara suatu perangkat tujuan dan tindakan yang mampu mencapai tujuan. Implementasi kebijakan merupakan proses lanjutan dari tahap formulasi kebijakan. Pada tahap formulasi ditetapkan strategi dan tujuan-tujuan kebijakan sedangkan pada tahap implementasi kebijakan, tindakan (action) diselenggarakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Van Metter dan Van Horn (2008) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu :

* + 1. Ukuran dan tujuan kebijakan kinerja dapat diukur tingkat keberhasilannya jika dan hanya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis denagn budaya sosial yang ada di level pelaksana kebijakan.
    2. Sumber Daya Keberhasilan proses kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.
    3. Karakteristik agen pelaksana pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam implementasi kebijakan publik.
    4. Sikap/Kecenderungan (disposisi) para pelaksana. Sikap penerima atau penolakan dari pelasana sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi.
    5. Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana koordinasi merupakan mekanisme yang ampug dalam implementasi kebijakan publik.
    6. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik.
  1. **Konsep Pemimpin dan Kepemimpinan**

Terdapat beberapa pengertian pemimpin dari para ahli. Menurut Hasibuan (2011) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kartono (2010) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. . Sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2009) bahwa pemimpin (leader) adalah :

1. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.
2. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan pimpinan (manager) adalah seseorang yang menjalankan manajemen. Orang yang sama harus menjalankan dua hal secara efektif: manajemen dan kepemimpinan.
3. Orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan.
4. Kata “pemimpin” mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan memdapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, untuk pengetian Kepemimpinan menurut Rivai (2004) kepemimpinan (leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah :

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.
2. Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Proses mempengaruhi aktivitas/perilaku kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.
4. Proses member arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas/perilaku yang diingiknkan untuk pencapaian sasaran.
5. Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya kepemimpinan harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara. , seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi tmbalan dan hukuman, restrukrisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

Terdapat 10 ciri utama yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan seperti :

1. Kecerdasan (*Intelligence)*
2. Kedewasaan
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi
5. Memiliki pengaruh yang kuat
6. Memiliki hubungan baik
7. Memiliki kepribadian baik
8. Memiliki kedudukan dan jabatan
9. Mampu berinteraksi
10. Mampu memberdayakan

Selain itu, untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator. Menurut Siagian (2002) indikator tersebut sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyataan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.
   1. **Konsep Efektifitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efetivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Emerson (Handayaningrat, 2006) menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut pengertian Susanto efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai.

Bernard (Prawirosentono, 2008) mengatakan efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program. Dimensi Efektivitas Program diuraikan menjadi indikator

* 1. Kejelasan tujuan program
  2. Kejelasan startegi pencapaian tujuan program
  3. Perumusan kebijakan program yang mantap
  4. Penyusunan program yang tepat
  5. Penyediaan sarana dan prasarana
  6. Efektivitas operasional program
  7. Efektivitas fungsional program
  8. Efektivitas tujuan program
  9. Efektivitas sasaran program
  10. Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program
  11. Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program.

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Menurut Saleh (2010), aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan. Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya.
2. Konsistensi. Konsistensi (consistency) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi.
3. Adaptasi. Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi.
4. Misi. Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Selain itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu

1. Waktu
2. Tugas
3. Produktivitas
4. Motivasi
5. Evaluasi kerja
6. Pengawasan
7. Lingkungan kerja
8. Pelengkapan dan fasilitas

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Maret 2023 sampai Juni 2023 ( kurang lebih 3 bulan).

* 1. **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat gambaran yang jelas.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

* + 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach)*

Penelitian Kepustakaan yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku, koran, majalah, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

* + 1. Lapangan (*Field Reseach)*

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden.

* + 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Poribi, Kabupaten Padang Lawas Utara dan langsung menjadi sampel penelitian. Menurut Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan pada prinsipnya merupakan semua anggota organisasi atau kelompok manusia yang tinggal bersama dalam suatu tempat. Populasi dalam penelitian ini dengan metode purposive sampling secara terencana menjadi target kesimpulan dan hasil akhir penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili suatu penelitian. Menurut Arikunto ( 2006) bila jumlah populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari 100, maka diambil sampel sebanyak 10%-15% atau 20%-25%. Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Portibi adalah sebanyak 30 orang sehingga semua pegawai menjadi sampel penelitian ini.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di intrepretasikan. Dalam proses ini sering kali digunakan statistik, salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudan dipahami ( Sugiono, 2001). ) Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk mengelola dan mengintrepetasikan data yang berbentuk angka atau yang bersifat sistematis.

Dari hasil pembagian tersebut, maka akan dapat diketahui jawaban responden termasuk dalam kategori mana. Dalam tabulasi data yang dibuat oleh penulis memiliki nilai bobot yang masing-masing sebagai berikut :

A = untuk nilai jawaban Sangat Baik nilai bobot 3

B = untuk jawaban Cukup Baik nilai bobot 2

C = untuk jawaban kurang Baik nilai bobot 1

Adapun teknik analisa Data (Sugiono, 2005) yang dipergunakan dengan rumus persentase yaitu :

P = F X 100%

N

Keterangan :

P = Persentase Jawaban Responden

F = Jumlah Jawaban Responden

C = Jumlah Responden

Untuk mengukur tinggi rendahnya Pengaruh Kebijakan Pemimpin Terhadap Efektifitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara dipergunakan rumus arikunto dengan kriteria Penilaian Persentase (Arikunto, 2006) sebagai berikut :

a. Baik = 71 – 100%

b. Cukup = 41 – 70 %

c. Kurang = 0 – 40 %

**BAB IV KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rumus persentase dapat ditarik kesimpulan bahwa Kebijakan Pemimpin yaitu sebesar 50 % terhadap Efektifitas Pegawai sebesar 50%.
2. Kebijakan Pemimpin Camat Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara Pemimpin yang dimaksud di Kecamatan yaitu Camat. Dalam hal ini Camat sangat berperan dalam menentukan kebijakan yang dapat mewujudkan tujuan daripada kantor disamping itu komunikasi yang harmoni juga sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan ataupun kepemimpinan dalam suatu kantor.
3. Efektifitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara sangat baik terlihat dari Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan program kegiatan dan time schedule yaang telah direncanakan dalam mewujudkan visi misi yang telah direncanakan.
4. Pengaruh Kebijakan Pemimpin Camat Terhadap Efektifitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara dengan kebijakan yang telah diputuskan di Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara memberikan dampak ataupun pengaruh yang signifikan terhadap kemanfaatan yang konstribusi yang bersar bagi warga.

**Daftar Pustaka**

Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung

Arep. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta.

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

A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.

Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

J. Kaloh, 2009, *Kepemimpinan Kepala Daerah*. *(Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*,.Sinar Grafika. Jakarta.

Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan Yogyakarta.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

O'reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Pamudji. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Bina Aksara. Jakarta.

Rizky, Soetam. 2011. *Pengujian Black Box*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, *Organisasi PerusahaanEdisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE.

P.Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Riduwan, 2004. *Metode dan Tekhnik Menyusun Tesis.* Bandung : Alfabeta.

Saleh, A Muwafik. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti.2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan