

# KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri)

**Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, Abdullah Said**

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya

E-mail: renipujilestari30@yahoo.co.id

**Abstrak:** *Kepemimpinan camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situasional dan mengkombinasikannya dengan tipe kepemimpinan yang demokratis. Dan hal ini dapat dilihat dari proses partisipasi pengambilan keputusan yang selalu melibatkan bawahan, pendelegasian wewenang yang sudah diterapkan, pengasawan kerja, serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. Penilaian kinerja pegawai pada instansi tersebut lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dimana untuk proses penilaian kinerja lebih memberikan tanggung jawab kepada pegawai sebagai bentuk rasa percaya kepada bawahan. Selain itu pada kecamatan Mojojoto pemimpin dituntut untuk memberikan motivasi untuk mengatasi kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya seperti kendala yang muncul baik secara internal dan eksternal.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

**Abstract:** *The Leadership of Subdistrict in Improving Employee Performance.* The results showed that in improving the employee performance, the leader tend to implement the situational leadership theory and combined it with democratic leadership. In this case can be seen in the decision making that always involve the employees, authority delegation, work control, and communication between leader and subordinate. The employee performance valuation in the institution give more emphasis to situational leadership where in the performance valuation tend to give responsibility to employee as the trust feeling to the subordinate. Beside that at the Mojojoto sub district, the leaders are demanded to give motivation to influence the subordinates performance when there is obstacle internally or externally.

**Keywords :** *Leadership, Employee Performance*

---

## Pendahuluan

Kecamatan yang merupakan bentuk organisasi perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Guna efektivitas pelaksanaan otonomi daerah maka ada beberapa klasifikasi perundang-undangan yang mengatur tentang Pemerintah Daerah diantaranya ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 telah menggariskan bahwa titik berat otonomi diletakkan pada daerah kabupaten dan kota. Dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 telah menerangkan tentang

Pemerintahan Daerah, kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Artinya, apabila dulu kecamatan merupakan salah satu wilayah administrasi pemerintah, selain nasional, propinsi, kabupaten/kotamadya, dan kota administratif.

Dengan memandang Kecamatan sebagai bentuk organisasi, maka kerja sama yang solid untuk mencapai tujuan adalah upaya rasional yang harus dilakukan untuk keberhasilannya. Kantor Kecamatan Mojojoto merupakan Kecamatan yang memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat

kesibukan yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparat Pemerintah Hal ini tidak akan terwujud jika peran dalam kepemimpinan seorang camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah.

Berkaitan dengan betapa pentingnya konsep kepemimpinan yang ada di kantor Kecamatan Mojoroto ternyata masih terdapat beberapa kendala di lapangan seperti masih kurangnya SDM yang berkualitas disebabkan adanya perangkat non PNS yang kurang memadai dan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga terdapat perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mojoroto, dan untuk mengetahui dan menganalisa kendala-kendala Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai baik secara internal maupun eksternal serta mencari solusi dalam permasalahan tersebut.

## **Kajian Pustaka**

### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Salah satunya menurut Tead yang dikutip oleh Kartono (1995:38) bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Selanjutnya, Stephen Robbins dalam Miftah Thoha (1995:39), menyatakan bahwa "kepemimpinan sebagai kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan tertentu".

Dan menurut Kartini Kartono (1998:5) pengertian kepemimpinan adalah "Masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal)". Begitu juga gaya seorang pemimpin yang dikemukakan oleh Pamudji (1993: 122) menyatakan bahwa: "Berbicara tentang kepemimpinan ini (*leadership style*), sebenarnya kita berbicara tentang bagaimana pimpinan menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah atau ajakan-ajakan kepada yang diperintah".

### **b. Kinerja**

Pengertian kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995:503) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang dilihat dan kemampuan kerja. Dale (1999:231) dan Sedarmayanti (2001-50) mempunyai persepsi yang sama mengenai kinerja, dimana kinerja dipersamakan dengan kata "*performance*" yang bila ditilik dalam kamus bahasa Inggris Echols dan Shadily (1986:97), *performance* diartikan sebagai daya guna, prestasi atau hasil. Pendapat Aman Sudarto (1999:3) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai hasil atau unjuk kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur.

Dari penjelasan yang ada diatas terlihat bahwa terdapat bentuk kinerja dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi tersebut, oleh karena itu seorang pegawai perlu berada dalam kondisi yang unggul.

## Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian deskriptif, karena penelitian ini bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan objek penelitian, yaitu menggambarkan apakah Kepemimpinan Camat di Kota Kediri khususnya di Kecamatan Mojojoto sudah dapat dikatakan bisa meningkatkan kinerja pegawai setempat. Hal ini berdasarkan pendapat Nasir (2005:63) bahwa metode deskriptif merupakan metode yang meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau peristiwa pada masa sekarang.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
  - a. Partisipasi pengambilan keputusan yaitu dalam cara pengambilan keputusan oleh pimpinan melibatkan bawahan atau tidak.
  - b. Pendelegasian wewenang yaitu pelimpahan wewenang sepenuhnya dari pimpinan ke bawahan.
  - c. Pengawasan kerja adalah kegiatan pengawasan kerja yang dilakukan oleh Camat terhadap bawahannya.
  - d. Komunikasi yang dilakukan oleh Camat terhadap bawahannya dalam perannya sebagai pemimpin.
2. Kinerja Pegawai
  - a. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.
  - b. Tingkat kehadiran pegawai
3. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai.
  - a. Internal.
  - b. Eksternal.

Dalam penelitian ini digunakan analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Milles dan Hubberman (1992:16-20), yang terdiri dari tiga komponen analisis, yaitu

1. Reduksi data (*Data Reduction*) merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian,

penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data “mentah” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan reduksi. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, meringkas, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasikan.

2. Penyajian data (*Data Display*), penyajian adalah sehubungan informasi yang tersusun yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, melalui penyajian nyata, peneliti menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang lebih sederhana atau konfigurasi yang mudah dipahami.
3. Menarik kesimpulan atau menverifikasi (*Conclusion Drawing atau Verifying*), kegiatan ini memberi makna yaitu mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab atau akibat proposisi. Verifikasi berarti meninjau ulang catatan-catatan lapangan, bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif. Makna yang muncul dari atau untuk harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya. Inilah yang disebut validitas.

## Pembahasan

### 1. Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai

#### a. Partisipasi pengambilan keputusan yaitu dalam cara pengambilan keputusan oleh pemimpin melibatkan bawahan atau tidak

Sebagai seorang pimpinan yang membawahi beberapa orang pegawai yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, camat dalam menjalankan peran, tugas, dan

kewajibannya harus dapat bekerja sama dengan sekelompok orang atau pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam partisipasi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau instansi yaitu Camat, memang terkadang melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi didalamnya baik itu berupa ide atau gagasan selama itu berkaitan dengan kepentingan kecamatan, namun partisipasi tersebut juga tidak selalu melibatkan pegawai di mana dalam kondisi tertentu dan terdapat kepentingan yang sifatnya diluar kecamatan sebagian besar partisipasi tertuju pada skateholder dan juga tergantung pada situasi pekerjaan tertentu.

**b. Pendelegasian wewenang yaitu pelimpahan wewenang sepenuhnya dari pimpinan ke bawahan**

Kaitannya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, pendelegasian tugas atau wewenang ini juga dapat digunakan untuk menjadi tolok ukur seorang pemimpin dalam memberikan penilaian kepada bawahannya. Kemampuan serta pemahaman tugas merupakan parameter yang dapat menunjukkan seberapa jauh pegawai tersebut dapat mengerti apa yang ditugaskan oleh pimpinannya. Dan dalam wawancara bersama pegawai kantor itu sendiri bahwa selama proses pendelegasian tugas sudah dapat diterima dengan baik dan sudah berjalan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dengan kata lain pegawai sudah mampu menerima dan memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan. Di samping itu, pembagian tugas tersebut juga dapat memberikan tambahan pengalaman terhadap bawahan sehingga akan lebih

terampil dan dapat menjadikan pribadi pada masing-masing pegawai lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan adanya proses pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan peran camat sebagai pemimpin juga telah dapat dirasakan oleh pegawainya.

**c. Pengawasan kerja adalah kegiatan pengawasan kerja yang dilakukan oleh Camat terhadap bawahannya**

Dalam hal ini dari wawancara yang dilakukan dengan camat sendiri juga dapat dikatakan bahwa pengawasan sudah selayaknya dilakukan di dalam kantor dan itu sudah berjalan, baik secara internal maupun insidental sudah dilakukan. Ini terlihat dari pernyataan camat yang menerangkan bahwa dalam seminggu mereka mengadakan rapat staff sebagai evaluasi dan kunjungan ke ruangan-ruangan sebagai kontrol kerja langsung.

Di Kecamatan Mojoroto ini sendiri, masyarakat juga dapat memberikan pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor melalu saran atau kritik yang dapat di sampaikan secara langsung pada waktu melakukan pelayanan. Namun apabila dalam proses pengawasan ini terjadi penyimpangan atau sesuatu yang melanggar aturan, maka pegawai juga kana diberikan sanksi.

**d. Komunikasi yang dilakukan camat terhadap bawahannya dalam peranya sebagai pemimpin**

Komunikasi yang sudah berlangsung di Kecamatan Mojoroto, hasil wawancara dari pegawai yang bekerja di kantor kecamatan tersebut menjelaskan

bahwa komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan Pak camat sendiri sudah berjalan dengan baik, bahkan dalam kesehariannya baik itu yang menyangkut urusan pekerjaan atau hanya komunikasi biasa, Pak camat sudah menciptakan suasana keakraban terhadap pegawai kantor.

Dengan komunikasi yang baik juga akan mendorong motivasi pegawai karena secara tidak langsung kebiasaan-kebiasaan komunikasi yang lancar akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja. Dalam menjalankan komunikasi itu sendiri camat juga sering kali langsung terjun ke ruangan meskipun hanya sekedar berkeliling untuk komunikasi yang mungkin tidak ada kaitanya dengan kepentingan pekerjaan.

## **2. Kinerja pegawai**

### **a. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas**

Kemampuan kinerja merupakan salah satu kriteria yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang ada dalam organisasi. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan camat, bahwa selama ini kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing personil pegawai kantor sudah cukup baik dan memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan di bidang masing-masing sesuai dengan tupoksi yang ada serta rasa tanggung jawab yang tinggi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Dan untuk menambah wawasan atau pengalaman bagi pegawai, Pak camat juga merasa puas dengan kemampuan personilnya dalam memberi ide atau sumbangan yang berupa gagasan baru untuk program kantor.

### **b. Tingkat kehadiran pegawai**

Pemimpin dari sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat, sudah pasti membutuhkan pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam membantu pekerjaan seorang pemimpin. Dari wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti, pada kenyataannya pimpinan sudah berusaha memberikan pembelajaran terhadap peraturan dan juga memberi pelatihan untuk pendelegasian serta di bina dengan baik untuk mampu mencapai kinerja pegawai yang selanjutnya juga akan di evaluasi atas pekerjaan yang diberikan. Dan untuk ketaatan yang berupa pelanggaran peraturan kantor seperti keterlambatan atau absensi kehadiran, pemimpin juga telah berusaha bertindak sesuai dengan kekuasaan yang dimiliki dengan memberi teguran apabila terjadi pelanggaran yang bersifat ringan namun juga akan memberikan sanksi-sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan jika sudah tidak sesuai dengan peraturan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua pihak yaitu dari pimpinan dan pegawai, bisa ditarik kesimpulan bahwa meskipun masih terdapat beberapa pelanggaran dan tingkat ketaatan yang masih belum berjalan secara maksimal namun dalam usaha untuk mencapai sebuah prestasi kinerja yang lebih baik, Camat sudah melakukan tindakan yang dapat mengatasi permasalahan tersebut. Untuk itu pembinaan staff masih perlu di tingkatkan lagi untuk lebih menumbuhkan rasa kesadaran diri.

**c. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai**

**a. Internal**

➤ Perbedaan latar belakang pendidikan pada sumber daya manusia atau pegawai.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai, Camat Mojoroto mengalami kendala yang bersifat internal, dimana kendala tersebut muncul dari tingkat pendidikan masing-masing pegawai yang berbeda. Oleh karena itu menurut penuturan dari Pak camat sendiri bahwa dari perbedaan tingkat pendidikan ini menjadi pengaruh yang cukup menonjol dalam memberikan pemahaman kinerja pada masing-masing pegawai.

**b. Eksternal**

➤ Masalah pribadi keadaan ekonomi pegawai

Selain hambatan yang muncul dari faktor internal, ternyata hambatan lain juga ada yaitu secara eksternal. Hambatan ini di sebabkan dari adanya masalah pribadi seperti keadaan ekonomi pada diri pegawai itu sendiri. Keadaan atau kondisi ekonomi merupakan salah satu hal yang mungkin dapat mempengaruhi kehidupan pegawai baik didalam atau diluar lingkungan kantor.

**Kesimpulan dan Saran**

**A. Kesimpulan**

1. Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai
  - a. Berdasarkan permasalahan, dalam pelaksanaannya kepemimpinan Camat di

kecamatan Mojoroto kota Kediri sudah sangat baik, dimana dalam melakukan pengambilan keputusan menggunakan gaya kepemimpinan situasional.

- b. Sedangkan untuk pendelegasian wewenang, pada kantor Kecamatan Mojoroto juga telah menerapkan tentang kepemimpinan situasional dimana adanya pelimpahan tugas dan wewenang yang luas kepada pegawai, dan hal ini juga sudah berjalan dengan baik.
  - c. Dalam melakukan pengawasan oleh Camat Mojoroto adalah dengan mengkombinasikan kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard dengan teori X dan Y yang dijelaskan oleh Mc.Gregor dimana dalam melakukan pengawasan kinerja pemimpin cenderung tidak terlalu ketat karena sudah menganggap para pegawainya mengetahui dengan tugas yang diberikan, dan ini merupakan implikasi dari kepemimpinan situasional. Untuk kepemimpinan Y, camat merasa bahwa pegawainya sudah mampu mengendalikan diri dan mengawasi dirinya sendiri dalam bekerja.
  - d. Komunikasi yang baik juga merupakan langkah dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya, oleh karena itu komunikasi yang menjadi salah satu pengaruh peran camat di kantor Kecamatan Mojoroto sudah bisa dikatakan baik dan lancar, apalagi dalam aktivitas komunikasi ini camat cenderung lebih akrab kepada pegawai dan telah menganggap pegawai kantor sudah menjadi bagian yang penting.
2. Kinerja pegawai
    - a. Dalam menilai pegawainya, camat memang melihat kemampuan pegawai sebagai ukuran peningkatan prestasi kerja. Dan kemampuan pegawai

- di kecamatan tersebut sudah cukup baik, pegawai mampu menjabarkan dan melaksanakan tugas yang diberikan serta menyelesaikan tanggung jawab yang di embanya dengan baik melalui komunikasi dan koordinasi yang baik dalam bekerja.
- b. Dalam hal ini tingkat ketaatan kehadiran peraturan yang terdapat di Kecamatan Mojoroto memang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, meskipun sudah ada beberapa peraturan yang tertera di kantor.
3. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai
    - a. Pendidikan merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang, oleh karena itu camat sebagai pemimpin telah menyadari bahwa dengan adanya masalah ini, juga terdapat perbedaan pemahaman dalam pendelegasian tugas antara camat dengan pegawai.
    - b. Camat Mojoroto harus bisa mengetahui batasan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah yang timbul dan bisa menghilangkan kondisi yang dapat menghambat kinerja pegawai dengan baik serta dapat menempatkan posisinya dengan tepat sebagai pemimpin sebuah organisasi.

kemampuan kinerja pegawai, camat harus lebih memperhatikan dan lebih sering melakukan pendelegasian kepada pegawai yang secara tidak langsung dapat melatih dan memotivasi dalam bekerja.

- c. Pengawasan yang terdapat di Kecamatan Mojoroto supaya lebih diperhatikan dan tingkatkan, menginggit bahwa fungsi pengawasan menjadi hal sangat penting bagi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.
  - d. Meningkatkan hubungan komunikasi dan melakukannya sesering mungkin antara pemimpin dengan pegawai, antara pegawai satu dengan pegawai lainnya serta menyediakan ruangan kerja dan fasilitas yang nyaman untuk melakukan komunikasi, supaya dalam mencapai tujuan bersama dapat terwujud dengan cepat.
2. Kinerja pegawai
    - a. Pemimpin harus mengetahui bidang tugas dan kemampuan pegawai agar tidak salah dalam memberikan tugas kepada mereka. Serta lebih sering memberikan pembinaan secara presentatif kepada mereka agar dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai sebagai evaluasi kerja.
    - b. Lebih meningkatkan tingkat ketaatan untuk kehadiran pegawai dan mematuhi peraturan, meskipun sebagian besar pegawai sudah memahaminya.
  3. Faktor yang menjadi kendala kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai.
    - a. Camat sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai yang masih rendah dalam pendidikanya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau memberikan promosi pendidikan atas prestasi kinerja yang di capai.
    - b. Camat lebih memahami keadaan kondisi dan situasi pegawai

## **B. Saran**

1. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
  - a. Peran pemimpin dalam organisasi mempunyai fungsi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mojoroto, untuk itu hubungan kerja sama sedapat mungkin harus bisa terpelihara dengan baik.
  - b. Untuk lebih menambah pengetahuan, keahlian dan kecapakan guna meningkatkan

meskipun dalam kenyataannya untuk masalah pribadi, camat tidak bisa secara maksimal membantu namun berkaitan dengan hal tersebut camat juga

harus mampu memberikan motivasi misalnya dengan memberikan bonus atau hadiah kepada pegawai

---

## Daftar Pustaka

- Dale A. Timpler. (1999) **Kinerja**. Jakarta, Elek Media Komputindo.
- Echols. Jhon. M dan Hasan Shadily. (1986) **Kamus Umum Bahasa Inggris-Indonesia**: Jakarta, Gunung Agung.
- Hersey Paul and Kenneth Blanchard. **Situasional Leadership**. Monday R. Wayne and Robert M. Noe, **Human Resource Managemen**. (1990) Massachu Sett: Allyn and Bacon
- Kartono, Kartini. (1995) **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta, Rajawali Press
- (1998) **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- (1998) **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta, Rajawali
- Milles, B. Mattew dan Huberman. A. Michael. (1992) **Analisis Data Kualitatif**. Terjemahan Tjejep Roehadi Rohidi. Jakarta, UI-Press.
- Nasir, M. (2005) **Metode Penelitian Sosial**. Jakarta, Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001) **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**. Bandung, Mundiar Maju.
- Siagian, S.P. (1984) **Filsafat Administrasi**. Jakarta, Gunung Agung.
- Stoner, James. F. (1986) **Manajemen Jilid II Cetakan II**. Jakarta, Erlangga.
- Sudarto, A. (1999) **Analisis Kinerja**. Surabaya, Diklat Propinsi Dati I Surabaya.
- Thoha, Miftah. (1995) **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta, Rajawali.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah
- Undang-undang nomor 12 Tahun 2008 Revisi dari Undang-Undang tentang Kecamatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan