

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Hardi
hardi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan komunikasi dan informasi Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan komunikasi dan informasi Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (tabel persentase). Tehnik pengumpulan data yakni dengan membagikan quesioner kepada responden yang berjumlah 36 orang yang terdiri dari pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan 16 orang, staf PHTL Dinas Perhubungan 20 orang, dan melakukan wawancara langsung kepada informan yang berjumlah 2 orang. Penelitian ini dapat dipaparkan bahwa indikator gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Sidenreng Rappang yang meliputi mempengaruhi orang lain 75 %, mengarahkan tingkah laku 78,5%, mencapai tujuan organisasi 67,25%. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi yaitu kemampuan 64,5%, motivasi 64%, prestasi 50% dan situasi lingkungan kerja 91,75%. Indikator pengukuran kinerja pegawai Dinas Perhubungan yang ada seperti, kualitas sumber daya manusia 68,75%, tingkat ketepatan waktu (disiplin pegawai) 55,5%, dan penggunaan sumber daya teknologi 50,5%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Abstract

Target of this research is to know how influence of leadership style to performance of officer in office On duty Communication of Sub-Province information and communications of Sidenreng Rappang and to know factor- factor influencing style leadership of Head On duty Communication to officer performance in office On duty Communication of Sub-Province information and communications of Sidenreng Rappang. Method Research which is used in this research is quantitative research method (tables of percentage). Technics of data collecting namely by allotting quesioner to responder amounting to 36 one who consist of public servant of Civil On duty Communication 16 people, staff of PHTL On duty Communication 20 people, and direct interview to informan amounting to 2 people. Of this research earn to explain that leadership style indicator to officer performance in office On duty Communication of and communications of informatika Sub-Province of Sidenreng Rappang covering to influence others 75 %, instructing behaviour 78,5%, reaching the target of organization 67,25%.Influence of Style Leadership to officer performance in Office On Duty Communication Of Communications And Information Sub-Province of Sidenreng Rappang there are factor - factor influencing that is ability 64,5%, motivation 64%, achievement 50% and environmental situation of [job/activity] 91,75. Indicator measurement of officer performance On duty existing Communication like, quality of human resource 68,75%, storey;level accuracy of time (officer discipline) 55,5%, and usage of technological resource 50,5%.

Keywords: Leadership Style and Performance

A. PENDAHULUAN

Pemerintahan dibentuk, pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidaklah dibentuk untuk melayani diri sendiri tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya untuk tujuan bersama. Pemerintah merupakan manifestasi dari kehendak rakyat, karena itu harus memperhatikan kepentingan rakyat dan melaksanakan fungsi rakyat melalui proses dan mekanisme pemerintahan. Pemerintah, memiliki peran untuk melaksanakan fungsi pelayanan dan pengaturan warga negara. Adapun pengertian pelayanan seperti yang dikemukakan Moenir (2002:16) bahwa pelayanan adalah dimana sesama manusia memiliki suatu kewajiban untuk melayanani keperluan orang, atau masyarakat yang mempunyai kepentingan organisasi sesuai dengan atauran pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Jadi, untuk mengimplementasikan fungsi- fungsi tersebut, pemerintah melakukan aktivitas pelayanan, pengaturan, pembinaan, koordinasi dan pembangunan dalam berbagai bidang. Layanan itu sendiri disediakan pada berbagai lembaga atau institusi pemerintah dengan aparat sebagai pemberi layanan secara langsung kepada masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Sebelum menjadi aparatur negara, seseorang pasti akan terlebih dahulu mendapatkan pendidikan dan pelatihan tentang pola pikir pegawai sebagai aparatur negara atau birokrat, yang bertanggung jawab untuk mewujudkan pelayanan prima dan memberikan kepuasan bagi masyarakat. Pada saat sekarang ini, kinerja pegawai menjadi masalah yang cukup penting dan menarik, sebab akan berguna bagi penegakan hukum bagi individu, masyarakat serta bangsa dan negara. Bagi individu, kinerja Pegawai yang baik, akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, penelitian kinerja Pegawai akan memberikan antusiasme masyarakat untuk mendorong terciptanya aturan dan hukum yang dilaksanakan dengan baik.

Selain menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kinerja pegawai yang baik juga akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman, karena hukum benar-benar dijadikan panglima, sebab Pegawai merupakan salah satu aparat negara. Fungsi melayani masyarakat yang harus dijalankan dengan baik tersebut, harus diwujudkan oleh pegawai guna menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa, yang berarti penegakan hukum dilakukan tanpa pandang bulu. Jajaran pegawai harus bisa mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan paradigma aparatur pemerintah yang me-nempatkan kepuasan pelayanan kepada masyarakat di atas segala-galanya. Selanjutnya, sebagai aparatur pemerintah, dituntut pula untuk memiliki sikap yang disiplin, jujur, dan senantiasa beritikad baik. Dengan begitu akan tercipta aparatur pemerintah yang andal dan profesional. Selain itu, pegawai harus memiliki tekad yang kuat dan bulat untuk bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun tugas-tugas pelayanan masyarakat. Seperti yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai, yang berisi tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai pemerintah. Peraturan ini hendaknya selalu dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen, oleh para aparatur tersebut.

Permasalahan menyangkut kinerja pegawai, adalah masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 09.00 WITA) dan pulangny awal (sebelum jam 16.00 WITA) dari ketentuan masuk kerja jam 07.45 WITA dan pulang jam 16.00 WIB. Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada diatas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Sidrap dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan komunikasi dan informasi dan untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan terhadap kinerja

pengawai di kantor Dinas Perhubungan komunikasi dan Informasi.

Henry Pratt Fairchild (Kartini, 2006), bahwa pemimpin dalam pengertian luas pemimpin ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol upaya/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Sedangkan menurut Drs. Moekijat (Permadi, 2006), seorang pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada orang-orang bawahannya, dan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah pimpinannya.

Berdasarkan beberapa definisi pemimpin di atas, maka dapat diketahui bahwa inti dari pengertian pemimpin adalah "peranan, dominasi, serta pengaruh". Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturkan aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh G. R. Terry (Sutarto, 2005), bahwa: Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Pendapat lain tentang definisi kepemimpinan dikemukakan oleh (Sutopo, 2004), bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong dan mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh tersebut, selanjutnya membuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

Pencapaian tujuan yang diinginkan, seorang pemimpin harus dapat melaksanakan fungsi-fungsi tertentu Menurut (Siagian, 2004), dalam menjalankan kepemimpinan diperlukan lima fungsi kepemimpinan bagi seorang pemimpin demi tercapainya tujuan

organisasi. Kelima fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebagai Penentu Arah. Fungsi pimpinan yang teramat penting adalah mempertajam arah dari sasaran dan tujuan organisasi melalui strategi, taktik dan keputusan yang dirumuskan agar organisasi dapat bergerak pada arah yang benar.
2. Sebagai Wakil dan Juru Bicara. Fungsi ini dilaksanakan dalam menyampaikan informasi ke luar organisasi. Sebagai juru bicara, secara formal seorang pemimpin mewakili atau bertindak atas nama organisasinya. Kebijakan, visi dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar dengan maksud agar pihak tersebut mempunyai pengertian yang tepat tentang kehidupan organisasi yang bersangkutan. Pengertian yang tepat diharapkan bermuara pada pemahaman dan pemberian dukungan yang diperlukan.
3. Sebagai Komunikator Efektif. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak yang ada kaitannya dengan kegiatan organisasi tersebut dalam menjabarkan kebijakan dan ide-ide ke dalam pengertian praktis sehingga bisa dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para bawahannya. Berbagai keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Melalui komunikasi efektif, akan memudahkan seorang pimpinan dalam mengembangkan sistem kerja, mendorong individu, kelompok dan organisasi untuk memiliki komitmen kuat dalam memperhitungkan dan alokasi sumber yang akan dipakai dalam menentukan kualitas dan kuantitas segala sesuatu yang menjadi tujuan
4. Sebagai Mediator. Fungsi pemimpin sebagai mediator difokuskan dalam penyelesaian konflik yang dapat terjadi dalam suatu organisasi. Konflik-konflik yang muncul, harus diatasi secara cepat dan tepat melalui kemampuan seorang pemimpin selaku mediator yang rasional, objektif dan netral dalam menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul.
5. Sebagai Integrator. suatu organisasi terkadang timbul adanya sikap yang mementingkan kelompok tertentu dalam

bekerja. Mereka tidak memahami bahwa keberhasilan satu kelompok yang bekerja sendirian belum menjamin keberhasilan organisasi sebagai keseluruhan meskipun mereka memiliki tekad dan kemauan keras untuk berbuat seoptimal mungkin. Berdasarkan kondisi tersebut, maka pimpinan organisasi berfungsi untuk mengintegrasikan atau memadukan semua anggota kelompok dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Sebab kesuksesan pemimpin itu tidak hanya diukur dari keberhasilannya dalam menggerakkan individu-individu untuk berbuat saja, akan tetapi terutama sekali pada kemampuannya untuk menggerakkan kelompok sebagai totalitas.

Seorang pimpinan claim menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya ke arah pencapaian tujuan, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Charles J. Keating (Mangunhardjana, 2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan seseorang adalah kemampuan berimajinasi dan berkreasi, prestasi yang dicapai, keadaan bawahan, situasi dimana kepemimpinan dilaksanakan. Faktor-faktor yang mendukung gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kemampuan yang dimiliki, motivasi yang tinggi, pengalaman yang telah diperoleh dari dalam maupun dari luar organisasinya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya secara umum meliputi: kemampuan, motivasi kerja, prestasi dan situasi kerja.

1. Kemampuan adalah kapasitas pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dan pendidikan, pelatihan dan/ atau pengalaman dalam menentukan tindakan-tindakan apa yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri seorang pemimpin yang menyebabkan ia tergerak untuk melakukan sesuatu atau tindakan dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya.
3. Prestasi kerja adalah hasil maksimal yang dicapai seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Situasi lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar organisasi yang mempengaruhi pelaksanaan aktivitas kepemimpinan. Situasi ini tidak hanya menyangkut keadaan tempat kerja, tetapi juga menyangkut keadaan Para bawahan.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu (Nurlaila, 2010.). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat

menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Namun, untuk membantu dalam analisa data, tulisan ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Data yang bersifat kuantitatif akan disesuaikan melalui kualifikasi data, yaitu data kuantitatif diubah menjadi kualitatif dengan menggunakan skala. Skala data yang digunakan ada tiga yaitu, Baik, Kurang Baik dan Tidak Baik. Data kuantitatif diperoleh dari angket atau kuisisioner yang disebar. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara yang berasal dari angket yang dibuat.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. salah satunya yaitu dengan wawancara langsung ataupun dengan pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan table frekuensi, dengan menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur. Untuk memudahkan analisa maka pertanyaan yang diajukan kepada responden diberi gradasi sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik atau gradasi lain yang sesuai dengan pertanyaan kuesioner (Sugiyono, 2002). Dengan pemberian skor jawaban, dengan 4 skala, yaitu sangat baik skor 4, baik skor 3, cukup baik skor 2, tidak baik skor 1.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olahan Data menunjukkan Tanggapan Responden tentang kemampuan Kepala Dinas Perhubungan dalam mempengaruhi stafnya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan sasaran kerja yang dibebankan bahwa rata – rata skor adalah 3,00 dan rata-rata persentase sebanyak 75 % dengan kategori sangat baik terhadap kemampuan kepala Dinas dalam mempengaruhi orang lain. Hasil olahan Data menunjukkan Tanggapan responden tentang kemampuan Kepala Dinas Perhubungan

mengarahkan stafnya dalam bekerja untuk melaksanakan tugasnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap bahwa rata-rata skor adalah 3,19 dan rata-rata persentase adalah 78,5% dengan kategori sangat baik. Hasil olahan Data menunjukkan Tanggapan Responden tentang kemampuan Kepala Dinas Perhubungan dalam mencapai tujuan organisasi yang dirumuskan berdasarkan pada pelayanan kepada masyarakat bahwa rata-rata skor adalah 2,69 dan rata-rata persentase adalah 67,25 dengan kategori baik.

Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden tentang pengaruh kemampuan Kepala Dinas Perhubungan kab. Sidrap dalam memimpin stafnya untuk peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Dinas Perhubungan Kab. Sidrap, bahwa rata-rata skor adalah 2,58 % dan rata-rata persentase adalah 64,5% dengan kategori cukup baik. Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan Responden tentang pengaruh motivasi terhadap kepemimpinan Kepala Dinas dalam peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perhubungan Kab. Sidrap, bahwa bahwa rata-rata skor adalah 2,56 dan rata-rata persentase adalah 64, % dengan kategori cukup baik. Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden tentang pengaruh prestasi yang dicapai oleh Kepala Dinas Perhubungan terhadap kepemimpinan yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Dinas Perhubungan , bahwa rata-rata skor adalah 2, dan rata-rata persentase adalah 50 % dengan kategori cukup baik. Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden terhadap pengaruh situasi lingkungan kerja terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Perhubungan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin bahwa rata-rata skor adalah 3,67, dan rata-rata persentase adalah 91,75 % dengan kategori sangat baik.

Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden terhadap tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai pada Dinas Perhubungan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan bahwa rata-rata skor adalah 2,75, dan rata-rata persentase adalah 68,75 % dengan kategori cukup baik. Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden tentang tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai pada

Dinas Perhubungan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan bahwa rata-rata skor adalah 2,22, dan rata-rata persentase adalah 55,5 % dengan kategori sangat baik. Hasil olahan data menunjukkan Tanggapan responden tentang penggunaan sumber daya teknologi yang dipakai dalam melaksanakan tugas kantor bagi pegawai sudah berjalan dengan baik bahwa rata-rata skor adalah 2,02, dan rata-rata persentase adalah 50,5 % dengan kategori cukup baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya maka hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Perhubungan kabupaten Sidenreng Rappang telah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana terdapat 3 indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau staf sudah berjalan dengan baik, Kemampuan Kepala Dinas untuk mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain agar sesuai dengan yang diharapkan sudah berjalan dengan sangat baik, dan kemampuan Kepala Dinas untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan pada visi misi yang dibentuk sudah berjalan dengan baik
2. Selain itu terdapat indikator dari faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu Kemampuan sudah berjalan dengan baik, Motivasi sudah berjalan dengan baik, Prestasi sudah berjalan dengan baik, serta Situasi lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik.
3. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan seperti kualitas sumber daya manusia masih sangat kurang, tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja juga masih kurang, serta penggunaan fasilitas teknologi juga masih belum memadai.

E. REFERENSI

Kartini, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: : McGraw-hill.

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangunhardjana, A. (2002). *Kepemimpinan, Teori dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius.

Nurlaila. (2010.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit LepKhair.

Permadi, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Siagian, S. (2004). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. (2005). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutopo, H. S. (2004). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

Thoha, M. (2001). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: CV. Rajawali Pers.

Yukl, G. (2008). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Perhalindo.