

**PERAN PEMIMPIN DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK (*GOOD GOVERNANCE*) PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NABIRE**

DETTY SAJOW

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Satya Wiyata Mandala

Email:

Detty sajow 35@gmail.com

ABSTRAKSI

Jenis penelitian ini adalah deskriptif suatu penelitian yang menitikberatkan pada pengolahan data dari hasil observasi, wawancara dan Questioner dengan mengorganisasikan dengan menggambarkan data, menganalisa dan mengolah serta mudah di mengerti.

Tujuan Peneliian untuk mengetahui dan menemukan Pemecahan antar variable yaitu Peran pemimpin (variabel bebas) dan Pembagian tugas (Variabel terikat) dengan menggunakan metode deskriptif. Subjek penelitian sebanyak 40 orang pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang bekerja aktif selama penelitian berlangsung dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan instrument daftar pertanyaan, wawancara dan pengamatan langsung dilapangan menunjukkan bahwa Peranan pemimpin Terhadap Pembagian Tugas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nabire, Peran Pemimpin dengan indicator Motivator, Komunikator, Mobilisator, dari hasil dilapangan Peran pemimpin masih belum maksimal, sebagai motivator dan komunikator masih ada kekurangan dan perlu tingkatkan lagi. (2). Tata Kelola Pemerintahan yang baik dengan indikator :Transparansi, Akuntabilitas, Koordinasi, dan masih kurang keterbukaan dan kurang koordinasi sesama pegawai.

Dalam konteks penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa Peranan Pemimpin Dalam mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang baik.

PENDAHULUAN

Peran Kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif yang member sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tata kelola pemerintah yang baik sejatinya dapat menimbulkan berbagai macam positif bagi keberlangsungan suatu organisasi. Jadi tata kelola dari pemerintahan yang baik tersebut merupakan suatu bentuk maupun wujud tanggung jawab yang meliputi wewenang administrasi, wewenang ekonomi hingga wewenang politik demi mengatur segala permasalahan. Deasa ini keterbukaan informasi dan transparansi public menjadi

hal yang sangat krusial. Terbukti dengan semakin kritisnya masyarakat menanggapi berbagai informasi yang masuk dan usaha-usaha untuk mendapatkan informasi yang transparan. Hal-hal ini dapat di jadikan indeks penilaian dalam tata kelola pemerintahan. Sehingga untuk mengimbangi kesadaran masyarakat ini, pemerintah kemudian mulai mengembangkan berbagai cara agar aksesibilitas informasi dapat lebih mudah dinikmati oleh semua kalangan masyarakat untuk menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan sudah semakin baik.

Tata kelola pemerintahan yang baik, atau dapat disebut *good governance* seturu kesepakatan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) merupakan salah satu fungsi dan tanggung jawanb Negara. .

Setiap organisasi sudah pasti memiliki tugas pokok dan Fungsi, maka untuk dapat mencapai tujuan tersebut memiliki peran kepemimpinan , maka pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Nabire , pimpinan sangat berperan dalam dalam mewujudkan pemerintahan yang baik . berbagai kemampuan memang harus dimiliki oleh seorang pimpian dalam menyelesaikan tugas

Dan setiap pegawai sudah harus mengetahui apa yang menjadi tugasnya sesuai dengan Tugas pokok dan Fungsi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi., karena setiap pegawai negeri sipil (PNS) dianggap mampu melaksanakan Tugas demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik .

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, Penulis menemukan masalah pada Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nabire, sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang berperan selaku motivator kepada pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Sebagian pegawai kurang mengetahui tugas pokoknya oleh karena atasan tidak memberikan petunjuk atau arahan.
3. Kurang adanya Pertemuan / Rapat untuk evaluasi pekerjaan pegawai
4. Kurang adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugas

Rumusan Masalah

- a. Sejauh mana Peran Pemimpin Dalam mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*good Governance*) Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nabire
- b. Kendala - kendala apa saja yang hadapi oleh Pegawai dalam mewujudkan tata kelola pemerinada yang baik (*Good Governance*) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nabire
- c. Upaya apa saja yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam meujudkan Tata kelola Pemerintah Yang baik

Batasan Masalah

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis membatasi masalah menjadi beberapa sub pokok bahasan :

1. Peran Pemimpin
2. Tata Kelola pemerintah yang baik (*Good Governance*)

Pengertian Peran

Peran adalah menurut Soekanto (2009) adalah proses dinamis kedudukan (status) apabila melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan, keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan.

Menurut **Kamus besar bahasa Indonesia (2000:600)** Peranan adalah bagian yang dimainkan seseorang untuk dapat melakukan sesuai dengan kedudukan. Dan juga peranan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pemimpin

Kartini Kartono (1994:33) pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. C.N Cooley (1902) Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari satu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan social kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat

Menurut Dominikus Selvius, S.Sos M.Si(bahan ajar 2018) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan:

1. Motivasi Pimpinan

Kegagalan program kerja sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komitmen dari puncak pimpinan, namun tidak semudah itu menyalahkan pimpinan, karena setiap pimpinan disetiap level mempunyai kuasa mengendalikan suatu proses kerja, berhasil atau tidak sebenarnya bergantung pada bagaimana aparat mengimplementasikan tugas dengan baik dan benar, sehingga tujuan kerja organisasi dapat tercapai.

Pemimpin tugasnya adalah memberikan bimbingan dan arahan serta sudah wajib untuk memberikan komitmen termasuk menanggung resiko dan kepercayaan. Komitmen berarti memberikan latihan, alat-alat, sumber daya, kekuasaan, tanggung jawab, kebebasan dan dorongan. Hal itu mempunyai mengerjakan sesuatu menurut cara mereka atau cara bertanya, mendengarkan, melakukan disamping memutuskan, memberitahukan dan mengarahkan.

2. Pemimpin Yang Ideal

Secara garis besar, seorang pemimpin idealnya memiliki tiga kategori umum, yakni (Arep, 2002:241) :

- a. Kemampuan menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat. Ia harus mampu menganalisa sesuatu masalah, situasi atau serangkaian keadaan tertentu dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang tepat.
- b. Kemampuan untuk menyusun suatu organisasi serta dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi jabatan dalam organisasi yang bersangkutan.
- c. Kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi yang bersangkutan berjalan lancar untuk menuju tujuan, cita-cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi

kepada bawahan-bawahannya, agar tujuan dan putusan-putusan itu dapat diterima dengan baik.

Kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian (1983: 24) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah, suatu kemampuan dan ketrampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk berfikir sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Waluyo (1986 : 42) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi / menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kompetensi atau kemampuan serta keterampilannya untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan seorang lain atau para bawahannya agar secara bersama-sama dapat bekerja dengan keahliannya untuk mencapai sasaran.

Konsep pemimpin berasal dari kata asing leader dan kepemimpinan adalah leadership, menurut kartono pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu , sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan Kouzes menjelaskan bahwa pemimpin adalah visioner sebagai orang yang bersedia melangkah ke daam situasi yang tidak diketahui.

Menurut Miftah Thoha dalam bukunya perilaku organisasi (1983:33) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Jim Collin pemimpin adalah memiliki beberapa tingkatan terendah adalah pemimpin yang andal , kemudian pemimpin yang menjadi bagian dalam tim, lalu pemimpin yang memiliki visi tingkat yang paling tinggi adalah pemimpin yang bekerja bukan berdasar ego pribadi. Tetapi untuk kebaikan organisasi dan bawahannya.

Modern Dictionary Of Sociology of Sosiologi (1996) pemimpin adalah seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam kelompok .

Redi dalam “ Group Emotion and leadership “ pemimpin adalah seseorang yang menjadi titik pusat yang mengintegrasikan kelompok.

Dr.Phi Astrid S. Susanto , Pemimpin adalah orang –orang yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap sekelompok orang banyak.

Ensiklopedia administrasi (disusun Oleh administrasi oleh staf dosen Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada).Pemimpin (Leader) adalah orang yang melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi orang lain dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang diarahkan guna mencapai tujuan/tujuan-tujuan tertentu.

Kita dapat saja berbeda dari beberapa pandangan di atas dalam memaknai konsep pemimpin, namun yang dapat penulis simpulkan bahwa dari rumusan diatas secara umum, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik

Pengertian Tata kelola

Tata kelola Pemerintah yang baik adalah sistem atau cara pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah apabila hasilnya baik, prosesnya baik serta berhasil manajemen jalannya pemerintahan sesuai dengan prinsip demokrasi. kutipan [https:// braily co.id](https://braily.co.id).>tugas

Pengertian tata kelola pemerintahan menurut Word Bank tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi, dan pasar yang efisien penghindaran saah alokasi dana, infestasi dan penegahan korupsi, baik seara oitik maupun administrasi , menjaankan disiplin anggaran serta meniptakan legal dan political framework.

Sementara itu, bank dunia lebih melihat ttatakelola pemerinttahan dari segi ekonomi. Dalam definisinya, dikatakan bahwa suatu Negara ttelah mencapai tata kelola yang baik apabila telah berhasil menyelenggarakan sistem pengaturan pembangunan Negara yang kuat, serta bertanggung jawab, dengan tetap beriringan dengan prinsip demokrasi dan prinsip pasar yang efisien. Disamping itu tata kelola pemerintah yang baik akan menghindari kesalahan dalam alokasi dana pembangunan. Termasuk penanggulangan dini tindak pidana korupsi. Good governance juga akan menjalankan anggaran secara disiplin sehingga aktivitas usaha rakyat dapat tumbuh dengan baik.

Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan definisi diatas, menurut **blog gamatehno com** good governance memiliki beberapa indicator tersebut adalah:

1. Transparansi

Transparansi merupakan proses keterbukaan menyampaikan informasi atau aktivitas yang dilakukan. Harapannya, agar pihak-pihak eksternal yang seara tidak langsung ikut bertanggung jawab dapat ikut memberikan pengawasan. Memfasilitasi akses informasi menjadi factor penting terciptanya transparansi ini.

2. Partisipasi

Partisipasi merujuk pada keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam merencanakan kebijakan. Masukan dari berbagai pihak dalam proses pembuatan kebijakan dapat membantu pembuat kebijakan mempertimbangkan berbagai persoalan. Proses partisipasi membuka peluang bagi pembuat kebijakan untuk mendapatkan pengetahuan baru, mengintegrasikan harapan public kedalam proses pengambilan kebijakan

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas didefinisikan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas peraturan yang telah dibuat. Proses ini juga sekaligus menguji seberapa kredibel suatu kebijakan tidak berpihak pada golongan tertentu.

Pada intinya tata kelola pemerintahan yang baik melibatkan berbagai pihak seccara terintegrasi. Sistem pemerintahan tidak akan berjalan optimal apabila lembaga tidak didukung oleh partisipasi aktif oleh elemen masyarakat. Lalu, untuk mencapainya diperlukan kesadaran serta pengetahuan agar masyarakat dapat berpikir kritis mengenai kebijakan yang sudah seharusnya dilakukan. **kutipan blog gamatehno com**

METODE PENELITIAN

Objek penelitian penulisan ini adalah Peran Pemimpin Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*GOOD GOVERNANCE*) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nabire Data yang digunakan adalah data –data yang diperoleh dari lapangan secara langsung. Metode pengumpulan data adalah pengamatan langsung ke lapangan tentang Peran Pemimpin Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*GOOD GOVERNANCE*) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nabire menggunakan catatan-catatan berupa tanya jawab dan wawancara sehubungan dengan masalah-masalah yang dipecahkan.

PEMBAHASAN

Jawaban responden diatas menunjukkan bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi dimana kurang adanya motivasi pimpinan terhadap stafnya dan kurang adanya perhatian kepada pegawai sebagai bentuk motivasi dalam bekerja , misalnya penghargaan atau perhatian bagi pegawai yang rajin dalam bekerja ,agar supaya dapat meningkatkan semangat kerja.

dimana yang terjadi dilapangan pegawai dalam bekerja terkadang untuk mendapatkan perhatian misalnya dapat insentif , ataupun perhatian khusus dari pimpinan untuk mengikuti bimtek dengan memberiakan SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) dari pimpinan dengan demikian pegawai dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas, tapi jarang terlaksana dan hanya pada pegawai tertentu saja sehingga pegawai menjadi kurang semangat dalam bekerja.

pegawai jarang ada komunikasi dengan pimpinan hal ini dapat di lihat pegawai dalam bekerja terkadang tidak meminta petunjuk dari atasan, jadi terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan , ada juga pegawai kurang memahami dan mengerti tugas tugas yang diberikan pimpinan, dan pimpinan juga kurang memberikan semangat dalam melaksanakan tugas.

Dan pegawai juga tidak memahami tugas pokok sehingga pegawai yang bersangkutan mengerjakan sendiri atau juga dengan beberapa teman yang ada dan mengerti akan tugas pokok dan Fungsi atau Tupoksi.

Pimpinan menggerakkan semua pegawai agar supaya melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan pokok dan fungsi yang ada pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi kabupaten nabire, jadi Tupoksi sudah ada pada bidang bidang dan seksi-seksi dan ini sudah diketahui oleh semua pegawai dan TUPOKSI ini menjadi acuan untuk setiap pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dari jawaban di atas yang menunjukkan pegawai Dalam bekerja diarahkan atasan sesuai dengan prosedur yang dimiliki di Dinas Tenaga Kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sebagian masih kurang sesuai dengan tupoksi sekalipun pimpinan sudah mengarahkan kepada stafnya untuk bekerja sesuai dengan TUPOKSI yang ada seperti yang sudah di jelaskan pada tabel sebelumnya tapi pelaksanaannya masih kurang sesuai , misalnya menyangkut kepegawaian yang seharusnya harus melalui petugas , kemudian ke atasan langsung, atau dalam membuat kenaikan gaji berkalah terkadang kurang sesuai dengan prosedur.

Menyangkut transparansi pimpinan dan staf kurang transparan dalam melaksanakan tugas, dimana pimpinan kurang transparan terhadap pegawai atau keterbukaan kepada stafnya dalam melaksanakan tugas padahal keterbukaan sangat penting dalam membeikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

pimpinan kurang transparan kepada stafnya yang menyangkut keuangan padahal ini bisa menyebabkan jadi malas , kemudian pimpinan tidak memberikan Feed Back kepada pegawai , dan ini membuat pegawai mempunyai semangat dalam bekerja. Jadi menurut penulis ada hal-hal yang perlu diketahui atau keterbukaan terhadap pegawai misalnya honor atau incentif atau dana oprasional lainnya dan disesuaikan dengan kinerjanya pegawai. Dan sudah tentu yang harus sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa pegawai selalu mempertanggung jawabkan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku kategori jawaban yang paling menonjol adalah kadang-kadang adalah 25 atau 6,50 % dimana pegawai kurang bertanggung jawab tugas sesuai dengan aturan berlaku , dapat dilihat pegawai jarang masuk kantor atau tidak masuk kantor atau tidak melaksanakan tugas sehingga pekerjaan terumpuk pada orang tertentu sehingga pekerjaan menjadi tertunda misalnya staf dibagian secretariat dan bidang lainya masing –masing mempunyai uraian tugasnya , jadi setiap pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaanya tetapi oleh karena kurang disiplin sehingga tidak melaksanakan tugas terssebut

Dari jawaban diatas menunjukkan pegawai mampu mempertanggungjawabkan prinsip-prinsip yang baik kategori jaaban yang menonjol adalah kategori jawaban kurang mampu yaitu 16 orang atau 40,00 % dimana prinsip Good Goermance masih sulit diterpkan karena dalam melaksanakan tugas masih berlandaskan kebiasaan, dimana dalam melaksanakan tugas masih belum optimal masih terdapat kendala. Baik menyangkut prosedur dan tanggung jawab pegawai itu sendiri, kurang professional aparaturn pemerintah dalam melaksanakan tugas dan Fungsinya seperti yang sudah dijalaskan diatas.

Dari jawaban diatas menunjukkan pegawai selalu ada koordinasi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan menunjukkan kategori jawaban yang paling menonjol adalah kadang –kadang dimana pegawai kurang koordinasi akan pekerjaan yang diberikan piminan sehingga tugas yang diberikan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Dari Informasi yang di peroleh Penulis menunjukkan pegawai selalu koordinasi dengan pimpinan dalam proses kegiatan pembangunan dibidang ketenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat , kategori jawaban paling menonjol adalah kategori jawaban adalah kategori jawaban kadang-kadang dimana dimana pegawai dalam proses kegiatan terkadang jarang mengkoordinasikan maka ini menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan terjadi missskomunikasi dan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan .

KESIMPULAN

Kesimpulan merupakan jawaban atas masalah yang dirumuskan atas indikator yang diteliti kesimpulan merupakan gambaran menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan ditulis secara singkat jelas, padat dan sistematis

Pimpinan sebagai motivator, kurang memberikan motivasi kepada pegawai dalam dalam melaksanakan tugas berupa perhatian sehingga pegawai menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugas. Pimpinan selaku komunikator, pegawai kurang ada komunikasi dalam bekerja, oleh karena pegawai yang jarang masuk kantor dan ada pegawai yang tidak memahami tugas pokok sehingga pegawai yang bersangkutan mengerjakan sendiri tugasnya sesuai bidang. Pimpinan selaku mobilisator selalu menggerakkan / mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, tetapi masih ada juga pegawai yang bekerja kurang sesuai dengan TUPOKSI Dan staf kurang transparansi dalam melaksanakan tugas, dimana pimpinan kurang transparan terhadap pegawai atau keterbukaan kepada stafnya dalam melaksanakan tugas dan Secara Akuntabilitas pegawai kurang mampu mempertanggungjawabkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dimana prinsip Good Goermance masih sulit diterapkan karena dalam melaksanakan tugas. Pimpinan dan pegawai kurang adanya koordinasi dalam proses perencanaan kegiatan pembangunan dibidang ketenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat

B. Saran

Diharapkan Pimpinan sebagai motivator, memberikan motivasi kepada pegawai dalam dalam melaksanakan tugas berupa perhatian sehingga pegawai menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugas.

pegawai perlu ada komunikasi dalam bekerja baik antar pegawai, maupun antara atasan dan bawahan, ada komunikasi dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai bidang. Diharapkan Pimpinan selaku mobilisator menggerakkan / mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dan pegawai harus mampu bekerja sesuai Tupoksi. Pimpinan dan transparansi dalam melaksanakan tugas, dimana pimpinan kurang transparan terhadap pegawai atau keterbukaan kepada stafnya dalam melaksanakan tugas. Secara Akuntabilitas pegawai mampu mempertanggungjawabkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Pimpinan dan pegawai perlu adanya koordinasi dalam proses perencanaan kegiatan pembangunan dibidang ketenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Anhto Dayan, *Pengantar Metode Statistik*, LP3ES, Jakarta 1973
- Anton Mulyono, *Organisasi dan motivasi*, Bumi Aksara Bandung, 2001
- Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian untuk pendekatan Praktek*, PTRineke cipta, Jakarta 1973

- Azra, Azsyunadi , *Pedoman penulisan Skripsi* , LAIN Jakarta ,2000
- Batinggi dkk. 1998. Modul Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Cardoso, Faustino 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi aksara.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metode Penelitian Survey*, Gunung Agung, 2000
- F.X. Soedjadi, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Ghasiko, Surabaya, 2005
- Dr. Phi Astrid S. Suasanto Pemimpin
- George R Terry, *Dasar dasar Manajemen* Gajah Mada University Yogyakarta, 2001
- Hani Handoko, T.2010. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara
- Hidayah , Nur 2010. Perencanaan Kepegawaian . Bandung: Fokusmedia
- H.A.S, Moenir, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Ghasiko Surabaya, 2008
- H. MelayuS.P, Hasibuan , *Organisasi dan motivasi*, Bumi Aksara , Bandung, 2005
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, 1989
- Handoko, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Ghasiko Surabaya, 1999
- Moekidja, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Ghasiko Surabaya, 1996
- H. Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, BKN, Jakarta 1982.
- Hadari Nawawi (1991:146), Sampel adalah merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan obyek dari populasi yang akan diwakili untuk dipilih dalam penelitian.
- Hadi (1994:17), Teknik analisis Kwalitatif
- Hasbi Lawrens (1990:509), peranan adalah fungsi kedudukan
- Husain Umar (2004:26-48), Masalah adalah sebagai antara kenyataan dan harapan.
- Mardalis , Teknis Penulisan Proposal, Rajawali Press, Yokjakarta, 1998
- Miftah Thoha (1983) dalam bukunya perilaku organisasi (1983 ; 33)
- Siagia Sondang 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun Masri, Metode Penelitian Ilmiah, Tarsito, bandung, 1998
- Simon Deyung, Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, 1997
- Subekti ,Ahmad 2012 Pengantar ManajemenSumberDayaManusia, Jakarta : Prestasi Kerja
- Sadly (1995 : 12) Kepemimpinan
- Undang –undang 28 tahun 1999 tentang penyelenggara Negara yang bersih dari KKN
- Waluyo (1986 :42) Kepemimpinan