

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan

Wempi Feber¹, Iskandar^{2*}

^{1,2}Universitas Kaltara, Tanjung Selor Kab.Bulungan Kaltara
Email: iskandar.kaltara@gmail.com^{2*}

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir, Kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan". Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei lapangan yang dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden, yang terdiri atas seluruh pegawai dan Ketua Rukun Tetangga (RT) di wilayah Kelurahan Tanjung Selor Hilir. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Product Moment sebesar 0,474, dengan nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel ($0,474 \geq 0,2973$), serta nilai t hitung sebesar 3,489 yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,018. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kepemimpinan dan kinerja pegawai di kantor kelurahan tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa kontribusi atau pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 22,47%. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan memegang peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir.

Keywords: Kinerja pegawai, Kepemimpinan, Kualitas

PENDAHULUAN

Kepemimpinan saat ini menjadi salah satu isu penting dalam wacana manajemen, khususnya dalam konteks organisasi publik. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan atau seni dalam memengaruhi perilaku individu maupun kelompok untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Slamet, 2002:29). Dalam suatu organisasi, kualitas kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengaruh kepada bawahannya cenderung gagal dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kepemimpinan juga mengharuskan adanya integritas, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan dalam memahami dan mengelola budaya organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Seorang pemimpin yang efektif dapat mengarahkan anggotanya untuk memberikan kontribusi maksimal demi mencapai visi dan misi organisasi. Karena itu, kepemimpinan menjadi komponen penting dalam memengaruhi kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Secara sosial, kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain secara sadar dan terstruktur dalam rangka mengatur hubungan dan aktivitas dalam

organisasi. Dalam konteks ini, seorang pemimpin harus mampu menafsirkan dinamika yang terjadi, menentukan arah gerak organisasi, serta membangun kerja sama antar elemen organisasi untuk meraih tujuan bersama. Peran kepemimpinan sangat signifikan dalam menciptakan dan menjaga harmoni hubungan kerja—baik vertikal, horizontal, maupun diagonal—sehingga mendorong seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi secara aktif.

Menon (2002) menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan sering dipandang sebagai indikator utama keberhasilan atau kegagalan organisasi, baik dalam sektor publik maupun privat. Oleh sebab itu, pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk membina, mengarahkan, dan mengelola potensi pegawai demi mewujudkan tujuan institusi. Pemimpin yang kompeten juga mampu menjadi teladan dalam membentuk perilaku kerja yang positif di kalangan bawahannya.

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan yang baik akan tercermin dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi manajerial dalam menggerakkan dan mengelola SDM secara optimal. Upaya ini bertujuan untuk mencapai tujuan strategis organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif. Dalam tataran teoritis, peran pemimpin yang aktif dan terarah dapat menjadi objek penelitian untuk menilai sejauh mana kepemimpinan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi sorotan berbagai pihak—baik dari instansi pengawas, lembaga sosial masyarakat, hingga publik secara umum. Hal ini sejalan dengan posisi organisasi pemerintah yang menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan pegawai pemerintah menjadi representasi dari kinerja institusi negara. Namun demikian, masih banyak persepsi negatif yang berkembang di masyarakat mengenai kinerja aparatur pemerintah yang belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan publik.

Keberhasilan organisasi tidak hanya dilihat dari hasil kerja semata, tetapi juga dari pengukuran kinerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai indikator. Menurut Keban (1995), ruang lingkup dan pendekatan pengukuran kinerja menentukan penilaian keberhasilan suatu lembaga publik. Mahmudi (2005:7) menambahkan bahwa pengukuran kinerja mencakup penilaian terhadap pencapaian sasaran, efisiensi penggunaan sumber daya, dan perbandingan hasil kerja terhadap target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja mencakup tiga dimensi utama: proses atau perilaku, keluaran langsung, dan dampak program terhadap tujuan akhir organisasi. Penilaian ini menjadi penting untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Dalam regulasi terbaru, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara, pengukuran kinerja ASN dilakukan secara menyeluruh dari perencanaan hingga tindak lanjut, sehingga memungkinkan evaluasi yang lebih objektif terhadap pencapaian kerja aparatur negara.

Kondisi aktual di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir menunjukkan masih adanya kelemahan dalam budaya organisasi. Banyak nilai dan kebiasaan kerja yang perlu dibenahi atau bahkan dihilangkan. Persepsi masyarakat terhadap pegawai kelurahan yang lebih cenderung ingin dilayani daripada melayani menunjukkan adanya krisis pelayanan publik. Prosedur layanan yang berbelit dan pelanggaran norma yang terjadi semakin menegaskan perlunya transformasi budaya kerja yang ditopang oleh kepemimpinan yang kuat dan visioner.

Permasalahan kinerja pegawai kelurahan, termasuk rendahnya disiplin kerja, kekosongan petugas pada jam kerja, dan kurangnya pemahaman atas tugas pokok dan fungsi aparatur, secara tidak langsung merupakan cerminan dari lemahnya kepemimpinan di lingkungan kerja tersebut. Pemimpin yang tidak mampu menetapkan aturan secara tegas dan memberi arahan yang jelas akan kesulitan dalam membangun budaya kerja yang produktif.

Dengan melihat berbagai permasalahan tersebut, penting dilakukan kajian ilmiah untuk meneliti sejauh mana kualitas kepemimpinan Lurah Tanjung Selor Hilir memengaruhi kinerja pegawai kelurahan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung

Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai desain penelitian. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui teknik pengumpulan informasi yang terstruktur. Menurut Sugiyono (2011:6), survei dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, dan dapat dilengkapi dengan wawancara guna memperoleh tanggapan responden secara lebih mendalam. Penelitian survei bertujuan untuk menggambarkan fakta-fakta dari suatu gejala yang muncul tanpa menyelidiki lebih lanjut penyebab dari gejala tersebut.

Ditinjau dari tingkat penjelasannya, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, termasuk di dalamnya hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2011:6).

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan individu yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti sebagai objek kajian untuk kemudian ditarik kesimpulan umum (Sugiyono, 2011:80). Sementara itu, menurut Arikunto (2010:174), sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian.

Adapun populasi penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir serta para Ketua Rumah Tangga (RT) yang berada

di wilayah kelurahan tersebut. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah teknik sampling sistematis, di mana seluruh pegawai kelurahan dan para Ketua RT dijadikan sebagai sampel penelitian secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis variabel X (kualitas kepemimpinan)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kepemimpinan meliputi beberapa aspek, yaitu kemampuan pemimpin dalam menantang atau memulai proses perubahan, memberikan inspirasi dan visi bersama, mendorong partisipasi serta pemberdayaan bawahan, menjadi teladan atau panutan, serta memotivasi anggota organisasi. Temuan penelitian mengenai kualitas kepemimpinan dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap setiap indikator yang digunakan.

a. Pemimpin yang menginisiasi proses perubahan

Salah satu aspek yang diteliti adalah sejauh mana pemimpin mampu menantang proses dan mencari cara-cara baru dalam pengembangan organisasi. Berdasarkan hasil survei terhadap 44 responden, data pada tabel berikut menunjukkan tanggapan terhadap pernyataan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir berupaya menemukan pendekatan inovatif dalam memajukan instansi:

Tabel 1. Pemimpin mencari Cara-Cara Inovatif Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Jumlah	(%)
1.	Sangat setuju	5	21	105	47,73
2.	Setuju	4	20	80	45,45
3.	Netral	3	3	9	6,82
4.	Tidak setuju	2	0	0	0
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			44	194	100

Merujuk pada Tabel 1, diketahui bahwa dari total 44 responden, sebanyak 21 orang (47,73%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin berupaya mencari cara-cara inovatif guna mengembangkan organisasi yang dipimpinnya. Sebanyak 20 responden (45,45%) menyatakan setuju, sementara 3 responden (6,82%) memberikan tanggapan netral. Tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir menunjukkan upaya nyata dalam mencari inovasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas organisasi yang dipimpinnya.

b. Memberikan Inspirasi

Adapun hasil penelitian mengenai sejauh mana pemimpin mampu memberikan inspirasi dan menyampaikan visi bersama, diperoleh dari tanggapan 44 responden yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Pemimpin Memberikan Inspirasi Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Jumlah	(%)
1.	Sangat setuju	5	17	85	38,64
2.	Setuju	4	19	76	43,18
3.	Netral	3	6	18	13,64
4.	Tidak setuju	2	1	2	2,27
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	2,27
Jumlah			44	182	100

Berdasarkan data pada Tabel 2, dari 44 responden yang memberikan pendapat mengenai kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi kepada bawahannya, sebanyak 17 orang (38,64%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (43,18%) setuju, 6 responden (13,64%) memilih netral, sementara masing-masing 1 responden (2,27%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir cenderung mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

c. Memberi Kesempatan untuk Bertindak dan Berpartisipasi

Selanjutnya, berdasarkan hasil survei terhadap 44 responden mengenai sejauh mana pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk bertindak dan berpartisipasi, hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Pemimpin Membuat Bawahan Mampu Bertindak dan Berpartisipasi Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Jumlah	(%)
1.	Sangat setuju	5	10	50	22,73
2.	Setuju	4	12	48	27,27
3.	Netral	3	18	54	40,91
4.	Tidak setuju	2	3	6	6,81
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	2,27
Jumlah				44	100

Merujuk pada Tabel 3, diketahui bahwa dari 44 responden yang memberikan tanggapan terkait kemampuan pemimpin dalam membuat bawahan merasa mampu untuk bertindak dan berpartisipasi dalam organisasi, sebanyak 10 orang (22,73%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (27,27%) setuju, dan 18 responden (40,91%) memilih netral. Sementara itu, 3 responden (6,81%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,27%) sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir belum sepenuhnya berhasil menciptakan lingkungan yang mendorong bawahan untuk merasa percaya diri dalam bertindak dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi.

d. Menjadi Penunjuk Arah

Selanjutnya, penilaian terhadap kemampuan pemimpin dalam berperan

sebagai penunjuk arah bagi bawahan, diperoleh melalui tanggapan 44 responden, yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Pemimpin Mempunyai Visi Yang Jelas Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Jumlah	(%)
1.	Sangat setuju	5	7	35	15,91
2.	Setuju	4	17	68	38,64
3.	Netral	3	17	51	38,64
4.	Tidak setuju	2	3	6	6,81
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah				44	100

Berdasarkan data pada Tabel 4, dari 44 responden yang memberikan tanggapan terkait kemampuan pemimpin dalam memiliki visi yang jelas untuk mengarahkan bawahan, sebanyak 7 responden (15,91%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (38,64%) setuju, dan 17 responden lainnya (38,64%) memilih netral. Sementara itu, sebanyak 3 responden (6,81%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir dinilai memiliki arah dan visi yang jelas dalam memandu bawahannya menuju tujuan organisasi.

e. Memberikan Motivasi kepada Bawahan

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai sejauh mana pemimpin mampu memberikan motivasi kepada pegawai dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 4. Pemimpin Memberikan Dorongan dan Dukungan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Jumlah	(%)
1.	Sangat setuju	5	11	55	25
2.	Setuju	4	14	56	31,82
3.	Netral	3	13	39	29,55
4.	Tidak setuju	2	5	10	11,36
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	2,27
Jumlah				44	100

Mengacu pada Tabel 05, dari total 44 responden yang memberikan tanggapan mengenai kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahannya, sebanyak 11 orang (25%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (31,82%) menyatakan setuju, dan 13 orang (29,55%) memberikan jawaban netral. Sementara itu, 5 responden (11,36%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2,27%) menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir pada umumnya mampu memberikan dukungan serta motivasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Analisis Variabel Y (Kinerja Pegawai)

a. Kuantitas Hasil Kerja

Hasil penelitian yang melibatkan 44 responden mengenai kuantitas hasil kerja dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan data tersebut, sebanyak 8 responden (18,18%) menyatakan sangat setuju bahwa volume kerja yang dihasilkan pegawai telah sesuai dengan ekspektasi organisasi. Sebanyak 18 responden (40,91%) menyatakan setuju, 15 responden (34,09%) bersikap netral, dan 3 responden (6,82%) tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pencapaian volume kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir telah memenuhi harapan organisasi.

b. Kualitas Hasil Kerja

Tabel 7 menampilkan hasil penelitian terhadap 44 responden mengenai kualitas

pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa 2 responden (4,55%) sangat setuju bahwa pekerjaan dilakukan dengan rapi, 21 responden (47,73%) setuju, dan 20 responden (45,45%) netral. Hanya 1 responden (2,27%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menganggap pegawai melaksanakan pekerjaan secara rapi di lingkungan Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir.

c. Pemanfaatan Waktu

Terkait efisiensi penggunaan waktu kerja, Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 44 responden, sebanyak 6 orang (13,64%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menggunakan waktu secara optimal, 20 orang (45,45%) setuju, dan 17 orang (38,64%) netral. Hanya 1 orang (2,27%) yang tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat pegawai telah memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dalam pelaksanaan tugas mereka.

d. Kerja Sama

Tabel 9 menampilkan tanggapan 44 responden mengenai kemampuan pegawai dalam bekerja sama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebanyak 11 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (38,64%) setuju, 17 responden (38,64%) netral, 1 responden (2,27%) tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Selor

Hilir mampu menjalin kerja sama yang baik dalam memberikan layanan publik.

Hasil Analisis Data Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan statistik yang difokuskan pada pengujian hipotesis. Tujuan utama adalah untuk mengetahui sejauh mana kualitas kepemimpinan (variabel bebas) memengaruhi kinerja pegawai (variabel terikat). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana guna mengetahui keberadaan dan tingkat pengaruh tersebut.

Hasil analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara kualitas kepemimpinan dan kinerja pegawai. Ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Koefisien korelasi sebesar 0,474 menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, penurunan kualitas kepemimpinan akan berdampak pada menurunnya kinerja. Secara statistik, hubungan ini dikategorikan sebagai pengaruh sedang dan dinyatakan signifikan.

Lebih lanjut, hasil uji t memperkuat kesimpulan tersebut. Dari 44 responden, nilai t hitung sebesar 3,489 pada tingkat signifikansi 5% lebih besar dibandingkan nilai t tabel (2,012) untuk derajat kebebasan ($n-2 = 42$). Hal ini berarti bahwa korelasi empiris yang diperoleh signifikan secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan sedang yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,474. Sementara itu, melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,225, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel kualitas kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan" dapat diterima dan terbukti secara empiris melalui serangkaian pengujian analisis data.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, saya menyampaikan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, saya mengapresiasi dukungan dari Universitas Kaltara serta pihak Kelurahan Tanjung Selor Hilir atas kerja sama yang diberikan. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dekan dan Bapak Rektor

atas fasilitas dan kesempatan yang memungkinkan penelitian ini terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Jazuli. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian: Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hasan , IQbal. 2006, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indra Bastian. (2001). Akuntansi Sektor Publik. Edisi Pertama. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Indrianto, Nur & Supomo, Bambang. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Irham Fahmi. (2012). Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Bupati Bulungan Nomor 43 Tahun 2008 Tentang Rincian tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kelurahan dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.
- Richard L. Daft. (2003). Manajemen. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga. (terjemahan).
- Ricky W. Griffin. (2003), Manajemen. Jakarta: Erlangga. (terjemahan). Hlm. 68.
- Stephen P. Robbins. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks (terjemahan).
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabet.