**PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH PROVINSI BENGKULU**

**Azkiya Ranggi Nabila Putri1); Agustri Hestiana2); Romdana3)**

Program of Public Administration Public

Department of Administration Publik, STIA Bengulu

Email: 1) agustrihestiana687@gmail.com

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTICLE HISTORY**Received [22 Mei 2025] Revised [18 Juni 2025] Accepted [31 Juli 2025] | ABSTRAKBertujuan untuk mengetahui “Apakah Kebijakan Pimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan survey lapangan. Penelitian dilakukan pada tahun 2024. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 35 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment dan koefisien determinasi.* Setelah dilakukan penelitian diperoleh kesimpulan, yaitu Kebijakan Pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu terlaksana dengan baik, Tingkat efektifvitas kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Derah Provinsi Bengkulu tinggi, dan hipotesis dapat diterima “Kebijakan Pimpinan ada pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai negeri sipil dikantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu” yaitu dari hasil perhitungan *korelasi product moment,*didapat hasil yaitu r hitung 0,9261 lebih besar dari r table 0.334. Besarnya pengaruh kebijakan pimpinan terhadap Efektivitas kerja pegawai Badan Pengelola Daerah Provinsi Bengkulu yaitu sebesar 85,77%.ABSTRACT To achieve effective results, leaders must establish policies that are appropriate and necessary for an agency, aligned with its objectives. This will ensure effective and efficient work. Therefore, based on the above explanation, the researcher is interested in conducting a study on "The Influence of Leadership Policies on the Effectiveness of Employees at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency." The aim is to determine whether Leadership Policies Have a Positive and Significant Influence on the Work Effectiveness of Employees at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency. This research is a quantitative descriptive study using a field survey. The study was conducted in 2024. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample of 35 employees. Data collection techniques included observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were product-moment correlation and the coefficient of determination.After conducting the research, the conclusion was obtained, namely the Leadership Policy of the Regional Financial Management Agency of Bengkulu Province was implemented well, the level of work effectiveness of the employees of the Regional Financial Management Agency of Bengkulu Province was high, and the hypothesis could be accepted "Leadership Policy has an influence on the work effectiveness of civil servants at the office of the Regional Financial Management Agency of Bengkulu Province" namely from the results of the product moment correlation calculation, the results obtained were r count 0.9261 greater than r table 0.334. The magnitude of the influence of leadership policy on the work effectiveness of employees of the Regional Management Agency of Bengkulu Province is 85.77%. |
| **KEYWORDS**Kebijakan, Pimpinan, Efektivitas Kerja  |
| **This is an open access article under the** [CC–BY-SA](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) **license** |

PENDAHULUAN

**Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari manusia lainnya karena manusia adalah makhluk social yang saling membutuhkan satu sama lain. Oleh karena itu dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kegiatan berorganisasi, hal ini terlihat jelas baik didalam kehidupan rumah tangga. Organisasi kemasyarakatan bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berintraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya berkerja. Organisasi merupakan kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batas yang reaktif dapat didentifikasikan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

pOrganisasi secara sederhana dapat dilihat sebagai perserikatan orang-porang yang usahanya harus dikoordinasikan tersusun dari sejumlah sub system yang saling berhubungan dan saling tergantung bekerja sama atas dasar pembagian kerja perang dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangan aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik lagi pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai tepat sasaran. Untuk itulah kepemimpinan yang baik sangat di perlakukan bagi organisasi dengan adanya peran pemimpin yang baik suatu tujuan organisasi bisa terarah dalam proses mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan menurut Koontz & O’donnel dalam (Rival,2012:3) yaitu sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Sedangkan menurut Terry dalam (Rival,2012:3) kepemimpinan yaitu kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Efektivitas kerja pegawai juga tidak kalah pentingnya dari peran seseorang pemimpin atau juga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya hasil kerja yang efektif dan efesien. Stephen P . Robbins (2002:22) mengartikan efektivitas sebagai suatu yang menunjukan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dengan adanya efektivits kerja pegawai maka tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau tercapai secara efektif dan efisien. Dalam mewujudkan keefektivitas dalam bekerja terdapat beberapa factor yang mempengaruhi seperti, kelengkapan fasilitas dalam suatu instansi kepemimpinan seorang pemimpin suatu instansi kebijakan yang diambil oleh pemimpinan suatu instansi dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan suatu instansi. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara pasal 8 dan 9 ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa : ‘’ Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang diteraplan oleh pimpinan instansi pemerintah harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai polotik’’.Untuk dapat mencapai hasil yang efektif tentu pimpinan harus membuat kebijakan yang memang sesuai dan dibutuhkan dalam suatu instansi sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang efektif dan efesien.

Maka berdasarkan pemaparan diatas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ‘’pengaruh kebijakan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu’’.

**LANDASAN TEORI**

**Pengetian Kebijakan Pemimpin**

Kebikajakan adalah serangkain konsep dan azas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi, serta cara-cara bertindak dikembangkan sebagai pemimpin. Namun ada juga yang mendefinisikan “Kebijakan merupakan alat untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya, Kebijakan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mecapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konsitituen pemimpin”.(Herman,2010)

Pendapatan lain tentang kebijakan adalah keputusan formal organisasi yang bersifat ngikat dan mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam organisasi. Kebijakan menjadi rujukan utama para anggota organisasi dalam berprilaku. Kebijakan umumnya bersifat *problem solving* dan produktif. Kebijakan lebih bersifat adatif dan intepratatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh”. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada. (Dunn, 1999:2)

Banyak sekali definisi mengenai kebijakan publik. Sebagian besar ahli memberi pengertian kebijakan public dalam kaitannya dengan keputusan atau ketetapan pemerintah untuk melalukan suatu tindakan yang dianggap akan membawa dampak baik bagi kehidupan warganya. Menurut bridgaman dan Davis (Suharto, 2013:3) bahwa kebijakan public pada umumnya mengandung pengertian mengenai ‘*’whatever government choose to do or not to do’’* artinya, kebijakan public adalah ‘’ apa saja dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan ‘’.

Menurut (Dunn, 1999) Pengertian dari kebijakan adalah kebijakan merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam organisasi. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi dalam perilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving dan proaktif. Kebijakan lebih bersifat adaptifmdan interpratif. Meskipun kebijakan jaga mengatur apa yang boleh dan apa yang tidak boleh kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri local yang bersifat spesifik. Kebijakan harus memberikan peluang di interprestasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Keban (2008), melihat kebijakan sebagai suatu keputusan yang memperolehkan sesuatu yang sebenarnya dilarang atau sebaliknya, berdasarkan alasan-alasan tertentu, seperti pertimbangan kemanusiaan. Keadaan gawat. Sedangkan kebijakan menunjukan adanya serangkai alternatif yang dipilh berdasarkan prinsip-prinsip tertentu.

Sebuah kebijakan dapat berwujudkan keputusan berupa Undang-Undang Dasar (UUD), dan Program Pembangunan Nasional. Keputusan jabarannya berupa Undang-Undang (UU) dan Program Pembangunan Daerah disebut kebijakan. Bila UU disebut sebagai kebijakan, Peraturan Pemerintah (PP) dapat disebut kebijakan. Seterusnya bila PP dapat disebut kebijaksanaan, dan Keputusan-Keputusan Menteri (Kepmen) dapat dinamakan kebijakan, dan sebagainya.

Kebijakan atau keputusan dapat dilihat menurut bidang tertentu dimana kebijakan itu dikeluarkan, antara lain adalah:

* Kebijakan Publik : suatu ruangan dalam kehidupan yang bukan privat atau murni milik individual, tetapi milik bersama atau milik umum dan dibutuhkannya sebuah aturan atau interversi oleh pemerintahan aturan social atau setidaknya oleh bersama dalam mengantur dan menata kehidupan masyarakat.
* Kebijakan Ekonomi : Kebijakan dikeluarkan pemerintah untuk mengatasi permasalahan ekonomin yang terjadi di tengah- tengah masyarakat.
* Kebijakan Pertahanan dan Keamanan : Kebijakan dari pemerintah untuk menjaga dan melindungi bangsa dan Negara dari gangguan baik itu dari dalam negeri maupun dari luar negeri.
* Kebijakan politik : Keputusan yang dikeluarkan untuk mengatur dan menjalankan tiap-tiap bentuk dan pembagian kekuasaan dalam masyarakat.

Dengan demikian, kebijakan merupakan pedoman bagi suatu organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan harus ditaati oleh seluruh elemen yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

**Pimpinan**

Terdapat istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin, yaitu kata “*umara”* yang sering disebut juga sebagai *ulil amri. Ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. “Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus organisasi agar tujuan organisasinya tercapai dan pegawainya sejahtera.”(Hafidhuddin dan Hendri,2003:119)

Secara khusus dan speksifik dalam berbagai literature tidak ada definisi tunggal tentang difinisi kepemimpinan. Sebagian besar penulis mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan yang membentuk seseorang untuk mampu mempengaruhi dan mengarahkan cara berfikir, bersikap dan bertindak orang yang dipimpinnya sedemikian rupa sehingga bertujuan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin mesti mampu merumuskan tujuan, membujuk orang lain untuk membantu mencapai tujuan tersebut, dan memimpin timnya kepada kemenangan.(Elizabeth,2001:1)

Kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri-ciri kepemimpinan, dan sejarah kepemimpinan. Kemimpinan bukanlah berarti memimpin orang untuk sesaat (insidental) seperti memimpin upacara bendera, memimpin paduan suara dan sebagainya. Akan tetapi kepemimpinan lebih menitikberatkan kepada seseorang yang memimpin didalam suatu organisasi atau insitusi. Sebagaian besar definisi kepemimpinan merujuk pada suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok, dengan memberikan arahan dan memberikan berbagai fasilitas kegiatan-kegiatan serta hubungan didalam suatu kelompok atau organisasi.

Sebagaimana dijelaskan di atas , pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakan bawahannya. Jadi, pemimpin tidak berdiri dan bekerja sendiri, namun membutuhkan hal-hal lainnya yang termasuk kedalam komponen kepemimpinan, komponen tersebut adalah:

1. Pemimpin yaitu orang yang mampu menggerakan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi.
2. Kemampuan menggerakan, artinya bagaimana pemimpin mampu menggerakan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.
3. Pengikut yaitu orang-orang yang berada dibawah otoritas atau jabatan seorang pemimpin.
4. Tujuan yang baik, yaitu apa yang ingin dan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.
5. Organisasi, yaitu wadah atau tempat kepemimpinan berada.(Eko,2004:20)

Jadi, berdasarkan keterangan diatas komponen kepemimpinan meliputi, pemimpinan yang kredibel, bawahan atau orang yang dipimpin, serta organisasi yang merupakan wadah untuk mecapai tujuan.

**Kebijakan Pimpinan**

Kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konsituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi.(Herman,2019). Di dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin yang mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dam misi yang digagas oleh pemimpin. Visi mengandung pengertian kearah mana organisasi selama masa kepemimpinan sebaimana yang telah ditentukan. Sedangkan misi adalah cara mencapai visi yang telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin harus ditanda tangani, dikendalikan dan di evaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dpat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain, pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efesien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah dibuatnya. “Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu: berdasarkan sasaran/target yang akan dicapai; berdasarkan waktu yang tersedia; berdasarkan biaya yang tersedia, serta bedasarkan keterampilan dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan.(Herman,2019) Dengan demikian, kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin haruslah teukur dan direncanakan secara matang sehingga dapat direalisasikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

**Efektifitas Kerja Pegawai**

 Efektifitas bagi organisasi merupakan salah satu konsep yang memiliki konsep sangat penting. Menurut Handoko (2008: 7) efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian lain Menurut Handayaningrat (1980:16) “Efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Pengertian efektifitas kerja menurut susanto (2004:41) efektifitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat. Format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan. Pengertian efektifitas kerja menurut Suharto dalam muhsin (2007: 132) adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmanih dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat yang sesuai dengan yang dikehendakinya. Sementara itu, menurut Gie (2007:2) yang disebut efektivitas kerja adalah sebuah efek atau akibat yang dikehendaki dan sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Amsyah (2003:131) efektifitas kerja didefinisikan sebagai berikut: “Efektifitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”.

Menurut siagian (2005:34) menyatakan bahwa efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pada tugas tersebut cara melaksankannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan tugas tersebut. Sedangkan menurut Etzioni, (2005: 55) Efektivitas kerja yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dengan adanya efektivitas kerja pegawai maka tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau tercapai secara efektif dan efesien. Jadi, efektitas kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Pegawai negeri sipil yaitu “setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan yang berlaku. (Undang-undang Kepegawaian, 1999:3)

Dengan demikian, efektifitas kerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi tempat ia bekerja.

Faktor-faktor peningkatan efektifitas kerja

Menurut Stephen P.Robbins (1996:24) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah:

1. Sikap (disiplin)
2. Kepentingan atau minat
3. Motif
4. Pengalaman masalalu
5. Penerapan (dispektasi)

Masih Stephen P.Robbins (1996:6), dalam halaman berikutnya mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektifitas kerja pegawai yaitu:

1. Kendali (control pengawasan)
2. Motivasi
3. Pengungkapan emosional
4. Informasi

Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (2000:73) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang saat sesuai dengan bakat dan keahliannya
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi lengkap
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang
7. Harapan yang dikandung pegwai itu sendiri

Kemudian Sondang P.Siagian (1995:101) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja pegawai (seseorang) adalah:

1. Karakteristik individual
2. Sikap
3. Motip
4. Minat
5. Pengalaman

Menurut Stan Kossen (1993:228) dikatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah: 1.) organisasi itu sendiri 2.) kegiatan-kegiatan itu sendiri 3.) sifat pekerjaan 4.) teman-teman sejawat merekat, majiakan-majiakan mereka 5.) konsep-konsep mereka sendiri 6.) pemenuhan keperluan mereka”. Dengan demikian, faktor pendorong peningkatan efektivitas kerja adalah ketika orang pegawai bekerja sesuai dengan bidang keahliannya dengan suasana yang nyaman didorong oleh motivasi bekerja baik dari dalam maupun dari luar dan tanpa ada rasa tertekan saat mengerjakan tugas dari sebuah organisasi.

**Pengaruh kebijakan pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai**

kebijakan merupkan pedoman atau dasar rencana yang dikeluarkan seorang pimpinan dan menjadi pegangan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi untuk mecapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. **“**Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu: berdasarkan waktu yang tersedia berdasaekan biaya yang tersedia serta berdasarkan keterampila dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan”. (Herman,2019)

Dengan adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan maka akan memudahkan bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga hasil dari pekerjaan akan lebih efektif da efisien.Menurut Etzioni, (2005:55) Efektivitas kerja yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan-peralatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dengan adanya efektivitas kerja pegawai maka tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau dicapai secara efektif dan efisien.

Dengan demikian antara kebijakan pemimpin dengan efektivitas kerja pegawai terdapat hubunga yang sangat erat sekali dimana pimpinan yang dapat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan tujuan organisasi maka akan dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawainya. Dan kebijakan tidak sesuai dengan kebutuhan dan tujun organisasi maka pekerjaan tidak akan berjalan secara efektif atau efektivitas kerja pegawai tidak akan tercapai dengan baik. Sebagaimana dikatakan olen Herman dalam bukunya “Kebijakan merupakan alat untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya, kebijakan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertantu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin.”(Herman,2010)

Dalam suatu kegiatan penelitian yang bersifat ilmiah sudah barang tentu ada objek yang akan diteliti. Objek yang akan diteliti inilah yang disebut populasi. Menurut Sujiono(1987:256) “Populasi adalah keseluruhan objek yang akan dijadikan sasaran penelitian”. Kemudian disisi lain Surachmad (1985:85) mengatakan “Populasi adalah sekelompok subjek, baik manusia, gejala, nilai terbaik, benda maupun peristiwa.

Sejalan dengan beberapa pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pengelola Keuangan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 350 orang PNS.

Selain populasi didalam suatu penelitian biasanya sering kita memakai sampel yang dimaksud dengan sampel adalah “sebagai individu yang akan diselidiki” (Hadi, 1984:70)

Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil teknik secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara menentukan kreteria responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari pegawai yaitu sebanyak 35 orang pegawai (PNS) Di Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, dengan rincian sebagai berikut :

**TABLE 1INFORMAN PENELITIAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **RESPONDEN** | **JUMLAH** |
| 1 | KEPALA BADAN | 1 |
| 2 | SEKRETARIS | 1 |
| 3 | KABID | 5 |
| 4 | SUBAG | 17 |
| 5 | STAF | 11 |
| **JUMLAH** | **35** |

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien bila peneliti tahu pasti variebel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik angket merupakan cara mengumpulkan data bentuk pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya dan disebarkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Angket ini diberikan kepada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu untuk meneliti mengenai kebijakan pimpinan dan efektivitas kerja pegawai. Kuesioner dapat berupa pernyataan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri speksifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang. Tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Contohnya dalam penelitian ini melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian yaitu di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah untuk mengumpulkan semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari arti kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Dokumentasi sebagai data pendukung yang keabsahan dan kevalidannya sudah diakui. Data-data tertulis dan arsip-arsip sangat dibutuhkan dalam penelitian ini baik berupa tulisan ataupun gambar.

1. Metode kepustakaan

Metode kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mencatat beberapa buku yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk dijadikan referensi.

Dalam penelitian ini peneliti lebih banyak menggunakan kuesioner/angket. Kepustakaan, observasi dan dokumentasi hanya pendukung pengumpulan data saja.

**Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian dibutuhkannya teknik analisa data untuk mengolah dta yang telah kita kumpulkan maka dari itu ada beberapa hal yang perlu dilakukan:

1. Data-data yang telah diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data kemudian diperiksa dan di edit, selanjutnya didistribusikan sesuai dengan variable-variabel penelitian khususnya data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner/angket terlebih dahulu diskon dengan ketentuan:
2. Jawaban a, diberi skor 3
3. Jawaban b, diberi skor 2
4. Jawaban c, diberi skor 1
5. Data yang telah diolah kemudian dianalisa dengan analisa sebagai berikut:
6. Analisa deskriptif

Suatu analisa dengan cara menganalisa data dengan menguraikan, mendeskripsikan dengan kalimat, agar pembaca dapat mengerti dan memahami apa yang dimaksud peneliti.

1. Analisa statistik
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antra Kebijakan Pimpinan (X) terhadap Efektivitas kerja (Y) Dengan rumus sebagai berikut:

 Y =$α\_{0 }+β\_{1 }X\_{1}+β\_{2}X\_{2}+ε$

Pengujian Hipotesis untuk mengetaahui apakah regresi linier berganda yang di dapat dari penelitian, ada artinya jika dipakai untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara Y dari X1 dan X2, maka dipergunakan pengujian persamaan regresi linier berganda rumus hipotesis:

**Kriteria uji F:**

H0 : Tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

H1 : Terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dengan ketentuan :

Jika F hitung > F Table (α$=5\% $) maka H0 : Di tolak

Jika F hitung < F Table (α 5%$ )$ maka H1 : Di terima

Tolak H0 jika ho jika thit$\geq $ t(1-1/2α :n-k-1) pada paraf signifikasi α =5% untuk menentukan berapa kuatnya hubungan antara kebijakan pimpinan dengan efektivitas kerja, secara partial dilakukan dengan uji:

HO : Koefisien regresi tidak signifikan

H1 : Koefisien regresi adalah signifikan

Dengan ketentuan : ( berdasarkan nilai t )

Jika t hitung > t table 0,05 (dk=n-2) maka HO : di tolak

Jika t hitung < t table 0,005 (dk=n-2) maka H1 : Di terima

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien  | Tingkat Hubungan  |
| 0,00 – 0,1990,20 – 0,3990,40 – 0,5990,60 – 0,7990,80 – 1,00 | Sangat rendah Rendah Sedang Kuat Sangat kuat  |

1. Analisa Koefisien Korelasi yaitu analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat memberikan suatu gambaran sampai seberapa besar pengaruh variabel independen Kebijakan Pimpinan terhadap variabel dependen Efktivitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

Rumus yang digunakan dalam menghitung besarnya koefisien korelasi adalah :

 $r=\frac{n∑X\_{i} Y\_{i}- \left(∑X\_{i}\right)\left(∑X\_{i}\right)}{\sqrt{(n∑x\_{i ^{2 }}}- \left(∑X\_{i}\right))^{2 }\sqrt{n∑Y\_{i^{2 }}-(n∑Y\_{i})^{2}}}$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Syarat utama dalam menggunakan analisa koefisien korelasi adalah sekurang-kurangnya terdapat dua variabel yang pada umumnya disebut variabel X dan variabel Y harus terdapat suatu hubungan, sehingga satu sama lain, koefisiensi yang berarti :

1. Bila r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel ini sangat lemah atau tidak ada sama sekali
2. Bila r = -1 atau atau mendekati -1, maka hubungan kedua variabel ini sangat kuat dan negative. Dengan kenaikan nilai X, maka terjadi penurunan nilai Y koefisien antara kedua variabel berlawanan arah.
3. Bila r = 1 atau mendekati 1, maka hubungan kedua variabel ini sangat kuat dan positif. Dengan kenaikan nilai X, maka terjadi kenaikan nilai Y (korelasi antara kedua variabel bersifat searah)
4. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan pimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil dikantor Badan Pengelola Keuangan Provinsi Bengekulu. Dianalisa dengan statistic korelasi product moment yaitu:

$$R\_{XY}=\frac{N.\sum\_{}^{}XY-\left(\sum\_{}^{}X\right)\left(\sum\_{}^{}Y\right)}{\sqrt{\left\{N.\sum\_{}^{}X^{2}-\left(\sum\_{}^{}X\right)^{2}\right\}\left\{N.\sum\_{}^{}Y^{2}-\left(\sum\_{}^{}Y\right)^{2}\right\}}}$$

(Arikunto, 1998:256)

Keterangan:

Rxy = korelasi antara variable X dan Y

X = Variabel X

Y = Variabel Y

N = Jumlah Sampel

1. Untuk mengertahui basarnya pengaruh kebijakan pimpinan terhadap Efektifvitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Provinsi Bengkulu. Dianalisa menggunakan koefisien dengan rumus sebagai berikut:

D =r2. 100%

Keterangan :

D = Bebasnya pengaruh

R2 = koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Uraian Standar Operasional yang ada di Badan Pengelolaan Daerah Provinsi Bengkulu

* 1. SOP Penyusunan Surat Keputusan Kepala Badan
* Dasar Hukum Penyusunan SOP Surat Keputusan Kepala Badan
1. Undang –Undang nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak daerah & Retribusi Daerah
2. Undang –Undang nomor 11 tahun 2012 tentang Pembentukan Undang-Undang
3. Undang –Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan sebagaimana perubahan kedua UU nomor 9 tahun 2015
4. PP Menteri nomor 52 tahun 2011 tentang pembentukan Standar Operasional Persedur di Pemerintahan Provinsi dan Kabuapten / Kota
5. PP Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara nomor 35 tahun 2012 tentang Standar Penyusunan Standar Operasional persedur Administrasi Pemerintahan
6. PP Menteri dalam Negeri nomor 80 tahun 2015 tentang produk hukm Daerah
7. Peraturan Daerah nomor 2 tahun 2011 tentang pajak Daerah Provinsi Bengkulu
8. Peraturan Gubernur provinsi Bengkulu nomor 26 tahun 2010 tentang Nota dinas dan Peraturan Gubernur nomor 3 tahun 2012 tentang pentunjuk Pelaksanaan Perda nomor 2 tahun 2011 tentang pajak Daerah provinsi Bengkulu

Kebijakan Pimpinan

Kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi

kebijakan pimpinan tentang penyusunan SOP

Sejalan dengan pengertian inilah maka untuk mengetahui kebijakan pimpinan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, Sesuai dengan Menpan Nomor KUPD 7/7/39-26 Tanggal 31 Maret 1978 yang dilaksanakan dengan Peraturan Daerah Provindsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Daerah Provinsi Bengkulu, Dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. SOP disusun sesuai dengan kondisi waktu dan tempat

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan ternyata dalam prnyusunan SOP terdapat waktu dan tempat yang sesuai dengan jam kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

Dalam penyusunan SOP nya juga sangat sesuai dengan kondisi tempat dan alur dalam pelayanannya sehingga disini dapat dikatakan bahwa SOP benar-benar disesuaikan dengan kondisi waktu dan tempat.

1. SOP yang disusun sesuai dengan misi organisasi

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa SOP memang disusun sesuai dengan misi Badan Pengolalaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, dimana misi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah adalah Mewujudkan tata kelola pemerintah yang b ersih dan akuntabel dalam Pengelolaan Keuangan Daerah.

Terbukti saat terlihat dilapangan bahwa Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah sangat terlatih dalam pelayanan dan sangat terampil menjalankan tugas.

1. SOP sesuai dengan kemampuan pegawai

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa SOP yang telah disusun dengan TUPOKSI dengan misalnya dalam SOP gaji berkala pada aktivitas pertama yaitu menugaskan satf untuk mendata kenaikan gaji berkala setiap pegawai, yang ditugaskan kepada kasubag, umum dan kepegawaian, yang memang itu menjadi tugasnya.

1. Penerapan aturan yang berlaku

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan bahwasannya pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dalam bekerja aturan yang telah diterapkan pun sudah berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga tercapainya pencapaian kinerja pelayanan yang diharapkan.

1. Konsistensi dalam penegakan aturan

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan terlihat bahwa dalam penegakan aturan yang konsisten oleh pimpinan sehingga pegawai bekerja lebih terarah, disiplin serta lebih terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan dalam teori-teori sebelumnya adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi tempat ia bekerja.

Sejalan dengan pengertian inilah maka untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, dapat dilihat uraian berikut ini:

* 1. Pekerjaan selesai tepat waktu

Dari hasil observasi yang penulis pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu ternyata pegawainya sudah bekerja sesuai dengan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, hal ini terlihat dari aktivitas pegawai, dimana setiap hari mereka selalu mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tugasnya tanpa menunda waktu pelaksanaannya, kenyataan ini membuktikan bahwa pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keungan Daerah Provinsi Bengkulu telah melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

* 1. Bekerja sesuai dengan prosedur

Dalam observasi yang telah penulis lakukan bahwa pegawai rata-rata mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah diberikan, mengikuti alur pekerjaan yang telah tersusun dalam SOP, sehingga pegawai bekerja tidak lagi berantakan, dan menjadi lebih terarah dalam penyelesaian tugasnya.

* 1. Program kerja terealisasi dengan baik

Dalam observasi yang telah penulis lakukan bahwa keberhasilan pencapaian kinerja pelayanan BPKD diukur berdasarkan sasaran/target renstra BPKD periode sebelumnya, hal ini dapat dilihat pada (lampiran) dimana program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Bengkulu selama kurun waku lema tahun sebelumnya mengalami peningkatan, hal ini disebabkan karena dengan adanya perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelola keuangan daerah maka program dan kegiatan yang telah dilaksanakan harus mengacu pada peraturan tersebut di atas. Keberhasilan pelaksanaan program dan tagihan tersebut tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang dimiliki baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Keberhasilan pencapaian realisasi pendapatan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, Peningkatan Pendapatan Daerah terjadi Peningkatan Signifikan dalam penyusunan BPKD target dan terealisasinya pada tahun 2023 dan 2024. Dimana taerget Pendapatan daerah pada tahun 2023 sebesar Rp. 2.987.500.025.111.00 dan teealisasinya sebasar Rp. 2.991.013.990.544.34 . Begitu juga dengan target pendapatan pada tahun 2024 terjadi peningkatan dimana target pendapatan sebesar Rp. 3.058.045.218.243.00 dan terealisasinya sampai dengan bulan Mei 2024 sebesar Rp. 1.156.725.945.822.97 .

* 1. Hasil kerja sesuai tujuan

Dari data yang ada hasil kerja pada Kantor Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Provinsi Bengkulu telah terlaksana dengan baik, mengapa dikatakan terleksana dengan baik kareja tujuan BPKD tersebut ialah meningkatkan Pengelola Keuangan Daerah, Pendapatan Daerah dan Aset Daerah secara efektif, efesien, transparan dan akuntabel.

## Pembahasan Kebijakan pimpinan

Kebijakan pimpinan adalah merupakan salah satu dari beberapa analisa dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana pelaksanaan kebijakan pimpinan dengan menggunakan teknik analisa statistic dengan rumus mean sebagai berikut :

Kebijakan kepemimpinan rumus Mean sebagai berikut :

$$Mx= \frac{∑X}{N} $$

 = 964

 35

 =27,54

Dari hasil analisa statistic rumus Mean ini diperoleh nilai hitung Mx=27,54 dan nilai ini dikonsultasikan pada tabel 1 skala penilaian di atas, maka terlihat pada tabel skala penilaian tersebut bahwa hasil Mx = 27,54 berada pada skala 23,34 - 30,00 dengan kategori penilaian baik.

* + 1. Efektivitas Kerja Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu

Efektivitas kerja yang merupakan satu dari beberapa analisa yang harus dilakukan dalam penelitian ini, penulis analisa berdasarkan data dokumentasi dengan menggunakan analisa statistik rumus Mean sebagai berikut :

$$My= \frac{∑y}{N} $$

 = 926

 35

 =26,46

Dari hasil analisa statistic rumus Mean ini diperoleh nilai hitung My = 26,46 dan nilai ini dikonsultasikan pada tabel 1 skala penilaian di atas, maka terlihat pada tabel skala penilaian tersebut bahwa hasil hitung My = 26,46 berada pada skala 23,34 – 30,00 dengan penilaian kategori baik. Dengan demikian hasil ini menyatakan bahwa Efektivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu sudah termasuk dalam kategori baik.

* + 1. Pengaruh kebijakan pimpinan terhadap efektivitas kerja

Dalam menganalisa pengaruh kebijakan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu , dalam penelitian ini mengunakan teknik analisa prodact moment (rxy)

KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Kebijakan Pimpinan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu sudah termasuk baik, hal ini terbukti dari analisa statistic hitung rumus Mean diperoleh nilai Mx = 27,54 dimana nilai ini pada table skala penilaian berada antara nilai23,34 – 30,00 dengan kategori penilaian baik.
2. Kondisi Efektivitas kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu sudah termasuk baik, hal ini terbukti dari analisa statistic rumus Mean diperoleh nilai My = 26,46 dimana nilai ini pada table skala penelitian berada antara nilai 23,34 – 30,00 dengan kategori penilaian paling baik.
3. Bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Efektivitas kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, hal ini terbukti dari analisa statistic hitung rumus product moment diperoleh nila rhitung (rxy) = 0,9261 yang ternyata setelah dikoreksi pada nilai r tabel product moment nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel = 0,334 pada taraf signifikan 5% dan N = 35.

## Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya dalam merumuskan SOP kerja pimpinan mengikut serta pegawai agar mereka memahami isi dan makna strandar SOP di setiap bagiannya yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah.
2. Untuk mencapai tingkat Efektivitas kerja yang lebih baik lagi, maka kiranya pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu setiap tahunnya dilakukan pemeriksaan terhadap kondisi gedung dan saran dan prasarana laiannya sehingga dapat diketahui setiap tahunnya agar diupayakan untuk dapat ditingkatkan.
3. Untuk mencapai tingkat Efektivitas kerja yang lebih baik lagi, kiranya pada kantor badan pengelola keuangan daerah provinsi Bengkulu setiap tahunya dilakukan peningkatan sarana penunjang kerja serta pemberian kendaraan atau pemberian tabahan transport kepada pegawai sehingga mereka tidak memiliki hambatan untuk datang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Dunn, William N, 1999. *Analisis Kebijakan*. Diterjemahkan Samodra Wibawa, dkk., Edisi ke 2. Jakarta.

Gie, Te Liang, 2007. *Administrasi perkantoran modern*. Liberti. Yogyakartaa.

Hadi, Sutrisno, 1987. *Statistik I, II.* Yayasan Paramita , Yogyakarta

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik.,* Gema Insani. Jakarta.

Handayaningrat, Suwarno, 1986. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Cv Haji Masagung. Jakarta.

Herman Musakabe, *Pelaksanaan Kebijakan, Pengendalian dan Evaluasi Kerja* (online) diakses melalui situs: http://wordpres.com:/2010/03/21/pelaksanaan-kebijakan. Di akses pada tanggal 25 Juli 2019

Indrawijaya, I.Adam, 2000. *Perilaku organisasi, Cetakan Keenam*. Sinar Biru Algensindo. Bandung.

Maulana Eko ,Ali Saroso, 2004. *Kepemimpinan Integratif Berbasis ESQ.* Bars Media Komunikasi. Jakarta

 Muhsin. 2006. *Pengaruh Komunikasih Intern Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang. Dalam Jurnal Ekonomi (Dinamika Pendidikan Unnes). Volume 1. Nomer 2. Hal 122-143. Semarang: Unnes Perss.*

O’leary, Elizabeth, 2001. *Kepemimpinan.* Andi. Yokyakarta..

P. Robins, Stephen, 1990. T*eori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta.

P.Sondang, Siagian, 1995. *Teory Motivasi dan aplikasinya*, ,Rineka Cipta. Jakarta.

Rivai, \_\_\_\_\_ *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Raja Grapindo Persada. Jakarta.

Singarimbun, masri dan sifian Effendi, 1989, *Metode penelitian survey,* LP3ES, Jakarta.

Stand Kossen, 1986. *Aspek Manusia dan Organisasi*. penterjemah : Bakri Siregar, Erlangga, Jakarta.

Sujiono, anas, 1987. *Pengatar Statistik Penelitian*, Rajawali Pers. Jakarta

Surachmad, winarno, 1985. *Pengantar Penelitian,* Tarsito. Bandung.

Suryabrata,Sumadi, 1983*. Metodologi Penelitian*, CV. Rajawali. Jakarta.

Susanto, Azhar, 2004. *Sistem Informasi Manajemen konsep dan pengembangannya.* Lingga Jaya. Bandung.

Peraturan Mentri Keuangan RI, *Nomor.190/PMK.05/2012*

Peraturan Presiden RI, *Nomor.53 tahun53 dan PP Tahun 2013*

Menpan, *Nomor KUPD 7/7/39-26 Tanggal 31 Maret 1978*