

EFEKTIVITAS TUGAS CAMAT DALAM MENGEVALUASI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA DI KECAMATAN PAGIMANA KABUPATEN BANGGAI

(Suatu Tinjauan Berdasarkan Peraturan Pemerintah
Nomor 19 Tahun 2008)

10

Oleh: *Rahmawati Halim*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas tugas Camat terhadap evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah staf Camat, kepala desa, perangkat desa yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode analisis statistik deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas tugas Camat dalam mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kecamatan Pagimana termasuk kriteria baik dengan prosentase 66,4%. Hal ini dibuktikan dari analisis sub variabel penyelenggaraan evaluasi dan pembinaan kepala desa termasuk kriteria baik (69,5%), bimbingan dan supervisi kepala desa kriteria cukup (59,4%), pelaksanaan evaluasi dan monitoring kriteria cukup (60,3%), sementara pelaksanaan pengawasan pembangunan desa termasuk kriteria baik (68,3%), dan penyusunan laporan sudah termasuk kategori baik (74,6%). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa penyelenggaraan pemerintah desa di wilayah Kecamatan Pagimana sudah berjalan dengan baik meskipun masih perlu dilakukan perbaikan khususnya kinerja perangkat desa.

Kata Kunci: *Evaluasi Penyelenggaraan, Pemerintahan Desa*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan permasalahan yang selalu menarik untuk diperbincangkan dan tak akan pernah habis dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup pada setiap zaman, mulai dari generasi ke generasi guna mencari sistem kepemimpinan yang aktual dan tepat untuk diterapkan. Dikatakan demikian, karena kepemimpinan merupakan unsur yang sangat menentukan dalam organisasi. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi setiap bawahan agar mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam proses penyelenggaraan kerja, sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Camat merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat yang berpengaruh terhadap perkembangan sistem pemerintahan kecamatan bahkan sampai tingkat desa dan kelurahan. Di sini kepemimpinan Camat merupakan salah satu fungsi yang dapat mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan sebuah pemerintahan kecamatan yang mampu menjawab tantangan pembangunan yang begitu kompleks. Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (1991:24) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak

sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Terry dan Frankin dalam Yukl (2005:165) mendefinisikan Kepemimpinan dengan hubungannya dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan tanggung jawab, memberikan perintah, melimpahkan wewenang, mempercayakan bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas dan lain-lain. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, salah satunya adalah dengan cara mendorong para pegawai agar dapat bekerja dengan efektif sehingga tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan kenyataan saat ini bahwa pelaksanaan pembangunan di wilayah pemerintahan Kecamatan Pagimana terutama desa-desa di sekitarnya belum berjalan sesuai yang diharapkan. Padahal Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Dengan demikian maka dapat dikemukakan efektivitas tugas Camat Pagimana Kabupaten Banggai dirasakan belum sesuai dengan harapan warga masyarakat. Selama ini pelaksanaan fungsi Camat untuk melaksanakan evaluasi dan pengawasan sebagai bentuk implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, belum sepenuhnya dilaksanakan. Oleh karena itu, perlu ada kajian lebih detail mengenai sejauhmana efektivitas tugas Camat terhadap evaluasi penyelenggaraan pemerintah desa di kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai. Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dipaparkan terdahulu, selanjutnya ditetapkan rumusan masalah adalah : *“Bagaimanakah efektivitas tugas Camat dalam mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai ?”*

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Organisasi

Gibson et all. (1994:30) mengemukakan masing-masing tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab variabel oleh variabel lain (ini berarti sebab efektivitas). Pendapat Gibson tersebut menganduk maksud bahwa pada efektivitas individu terdiri dari sebab-sebab antara lain kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Efektivitas kelompok terdiri dari sebab-sebab keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma. Untuk efektivitas organisasi terdiri dari sebab-sebab lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kultur. Semua ini mempunyai hubungan sebab variabel dari variabel lainnya. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. Di lain pihak, Gie (1991:67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah (1) motivasi kerja, (2) kemampuan kerja, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas dan (6) prosedur kerja. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam motivasi kerja yaitu motivasi kerja individu yang

diakibatkan pada perubahan kerja, kemampuan kerja yaitu kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaannya, suasana kerja yaitu suasana organisasi atas hubungan antar individu, lingkungan kerja yaitu lingkungan diluar organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja individu, perlengkapan dan fasilitas yaitu peralatan yang dimiliki organisasi untuk dijalankan oleh individu dalam organisasi, prosedur kerja yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi kepada individu organisasi dalam melaksanakan kerjanya.

Menurut Gulick dan Urwick dalam Sutarto (1996:42) mengatakan bahwa faktor atau azas organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu: (1) penempatan orang pada struktur, (2) kepemimpinan, (3) kesatuan perintah, (4) staf khusus dan umum, (5) unit organisasi, (6) pelimpahan dan pemakaian azas pengecualian, (7) keseimbangan tanggung jawab dan wewenang serta (8) rentangan control. Pendapat tersebut menggambarkan bahwa dalam penempatan seseorang dalam struktur organisasi harus benar-benar selektif, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan produktivitas organisasi. Mengenai kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, karena kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi juga perlu ada kesatuan perintah, karena tanpa adanya kesatuan perintah akan menimbulkan kebingungan, keraguan dan menimbulkan pula tidak jelasnya tanggung jawab. Garis-garis satuan perintah harus jelas menunjukkan dari siapa seseorang menerima perintah dan kepada siapa dia bertanggung jawab. Staf khusus dan umum diperlukan dalam organisasi karena pekerjaan dan aktivitas organisasi bermacam-macam jenisnya dan ada yang perlu penanganan secara khusus, yang memerlukan keahlian tertentu. Sedangkan unit organisasi dilakukan karena dalam organisasi terdapat aktivitas untuk menyusun satuan-satuan organisasi yang akan diserahkan bidang kerja tertentu atau fungsi tertentu. Dengan pelimpahan setiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai pejabat paling bawah memiliki wewenang tertentu dalam bidang tugasnya, sehingga tiap-tiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang yang tepat. Faktor keseimbangan diperhatikan, dimana satuan-satuan organisasi hendaknya ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya, satuan organisasi yang memiliki peranan sama penting ditempatkan pada jenjang organisasi yang setingkat. Sedangkan rentangan kontrol dimaksudkan untuk menentukan jumlah bawahan langsung yang ideal yang dapat dipimpin dengan baik oleh seorang atasan tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut jika diamati dari berbagai pendekatan efektivitas, kelihatannya hampir semua bertumpu pada pencapaian tujuan organisasi. Walaupun ada sejumlah kecil model yang tidak mengakui dasar semacam ini dan sering menggunakan istilah-istilah yang unik, namun bila dianalisis lebih jauh ternyata bermuara juga pada konsep tujuan. Kelebihan utama dari pendekatan ini adalah bahwa sukses organisasi diukur menurut maksud organisasi dan menurut pertimbangan orang luar mengenai apa yang seharusnya dilakukan organisasi tersebut. Karena setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tersendiri, maka masuk akal kiranya untuk mengetahui keunikan yang terjadi dalam usaha mengadakan evaluasi yang bersifat obyektif.

B. Kepemimpinan Camat

Sebelum mendefinisikan tentang fungsi kepemimpinan Camat, maka perlu diketahui definisi dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan mempunyai sifat yang universal dari suatu gejala sosial, artinya kepemimpinan dapat ditemukan dan terjadi

dimana saja dalam setiap kegiatan bersama asalkan memenuhi unsur-unsur, seperti adanya orang yang mempengaruhi, dan adanya orang yang dipengaruhi serta mengarahkan pada tercapainya sesuatu tujuan. Pamudji (1993:1-2) menyebutkan bahwa kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama.

Dalam penelitian ini efektivitas tugas Camat diartikan sebagai berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh Camat berdasarkan tugas pokok yang diembannya khususnya dalam pelaksanaan pembinaan, evaluasi, dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Penyelenggaraan Pemerintahan Desa

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Kepala Desa bertanggung jawab pada Badan Perwakilan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas tersebut kepada Bupati. Desa dapat melakukan perbuatan hukum, baik hukum publik maupun hukum perdata, memiliki kekayaan, harta benda, dan bangunan serta dituntut dan menuntut di pengadilan. Untuk melaksanakan semua tugas pada pemerintahan desa dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja dan keterampilan yang memadai sehingga diperoleh prestasi kerja yang optimal. Implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah telah memberikan keleluasaan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa menurut adat-istiadat masyarakat setempat ternyata disambut sangat baik oleh pemerintah daerah, baik pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mengembalikan pemerintah desa menjadi pemerintah nagari dianggap sangat sesuai dengan semangat lokal.

METODE PENELITIAN

Menurut Nazir (1999:326) bahwa suatu prosedur dalam mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis metode untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu *analisis deskriptif*. Metode analisis deskriptif yaitu salah satu metode yang menjelaskan gambaran umum tentang kondisi nyata di lapangan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase (100%). Formula yang digunakan dalam analisis deskriptif menurut Arikunto (2005 : 271) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Untuk memberikan interpretasi hasil analisis data penelitian maka ditetapkan 5 kriteria pengukuran variabel penelitian sebagai berikut:

- a) Sangat Baik : 81 – 100 %
- b) Baik : 61 – 80 %
- c) Cukup : 41 – 60 %
- d) Kurang Baik : 21 - 40 %
- e) Sangat Tidak Baik : ≤ 20 %

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneltia

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah efektivitas tugas Camat terhadap evaluasi penyelenggaraan pemerintah desa yang dideskripsikan dalam bentuk analisis deskriptif dari beberapa sub variabel dapat disimak pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi frekuensi efektivitas tugas Camat dalam Pembinaan Kepala Desa

No.	Tanggapan Responden	Bobot	F	Total Skor		Prosentase Kumulatif (% cum)
				Total jawaban	Resp X Bobot	
1.	Sangat baik	5	6		30	
2.	Baik	4	27		108	
3.	Cukup	3	21		63	
4.	Kurang Baik	2	9		18	
5.	Sangat Tidak baik	1	0		0	
Jumlah			63		219	
					219/315 x 100%	69,5%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada Tabel 1 yang menyatakan sangat baik ada 6 orang (9,5%), responden yang menjawab baik sebanyak 27 orang (42,9%), kemudian responden yang menjawab cukup ada 21 orang (33,3%), responden yang menjawab kurang baik ada 9 orang (14,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian hasil analisis deskriptif menunjukkan efektivitas Camat dalam pembinaan Kepala Desa termasuk kategori baik. Jika dilihat dari total skor diperoleh sebesar 219 dengan prosentase kumulatif sebesar 69,5% atau berada pada interval antara 61-80 atau termasuk kriteria baik. Selanjutnya untuk analisis indikator Efektivitas Tugas Camat terhadap Bimbingan dan Supervisi Kepala Desa di wilayah binaannya dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi frekuensi efektivitas tugas Camat dalam pelaksanaan bimbingan dan monitoring

No.	Tanggapan Responden	Bobot	F	Total Skor		Prosentase (% cum)
				Total jawaban.	X Bobot	
1.	Sangat baik	5	3		10	
2.	Baik	4	10		40	
3.	Cukup	3	37		111	
4.	Kurang Baik	2	13		26	
5.	Sangat Tidak baik	1	0		0	
Jumlah			63		187	59,4%
					187/315 x 100%	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada Tabel 2 bahwa yang menyatakan sangat baik ada 3 orang (4,8%), responden yang menjawab baik sebanyak 10 orang (15,9%), kemudian responden yang menjawab cukup ada 37 orang (58,7%), responden yang menjawab kurang baik ada 13 orang (20,6%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian hasil analisis deskriptif menunjukkan efektivitas Camat dalam pelaksanaan bimbingan dan supervisi Kepala Desa termasuk kategori cukup. Berdasarkan hasil analisis diketahui total skor diperoleh sebesar 187 dengan prosentase kumulatif sebesar 59,4% atau berada pada interval antara 41-70 atau termasuk kriteria cukup.

Tabel 3. Distribusi frekuensi efektivitas tugas Camat dalam pelaksanaan evaluasi dan monitoring desa

No.	Tanggapan Responden	Bobot	F	Total Skor	Prosentif (% cum)
				Total jawaban. X Bobot	
1.	Sangat baik	5	5	25	
2.	Baik	4	5	20	
3.	Cukup	3	41	123	
4.	Kurang Baik	2	10	20	
5.	Sangat Tidak baik	1	2	2	
Jumlah			63	190	60,3%
			190/315 x 100%		

Sumber : Hasil olahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis data penelitian Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat baik terdapat 5 orang (7,9%), responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang (7,9%), kemudian responden yang menjawab cukup ada 41 orang (65,1%), responden yang menjawab kurang baik ada 10 orang (15,9%), dan terdapat 2 orang (3,2%) yang menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian hasil analisis deskriptif menunjukkan efektivitas Camat dalam pelaksanaan Evaluasi dan Monitoring Desa termasuk kategori cukup. Berdasarkan hasil analisis diketahui total skor diperoleh sebesar 190 dengan prosentase kumulatif sebesar 60,3% atau berada pada interval antara 41-70 atau termasuk kriteria cukup.

Adapun hasil analisis indikator efektivitas tugas Camat terhadap pengawasan pembangunan desa di wilayah binaannya dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi frekuensi efektivitas tugas Camat dalam pelaksanaan pengawasan pembangunan desa

No.	Tanggapan Responden	Bobot	F	Total Skor	Prosentase (% cum)
				Total jawaban X Bobot	
1.	Sangat baik	5	7	35	
2.	Baik	4	26	104	
3.	Cukup	3	18	54	
4.	Kurang Baik	2	10	20	
5.	Sangat Tidak baik	1	2	2	
Jumlah			63	215	68,3%
			215/315 x 100%		

Sumber : Hasil olahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada Tabel 4 yang menyatakan sangat baik terdapat 7 orang (11,1%), responden yang menjawab baik sebanyak 26 orang (41,3%), kemudian responden yang menjawab cukup ada 18 orang (28,6%), responden yang menjawab kurang baik ada 10 orang (15,9%), dan terdapat 2 orang (3,2%) yang menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian hasil analisis deskriptif menunjukkan efektivitas Camat dalam pelaksanaan pengawasan pembangunan Desa termasuk kategori baik. Selanjutnya hasil analisis diketahui total skor diperoleh sebesar 215 dengan prosentase kumulatif sebesar 68,3% atau berada pada interval antara 61-80 atau termasuk kriteria baik

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan efektivitas tugas Camat dalam mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kecamatan Pagimana termasuk kriteria baik dengan prosentase 66,4%. (2) Dalam penyelenggaraan evaluasi pemerintahan desa yang terdiri dari: pembinaan kepala desa termasuk kriteria baik prosentase 69,5%, bimbingan dan supervisi kepala desa kriteria cukup dengan prosentase 59,4%, pelaksanaan evaluasi dan monitoring kriteria cukup dengan perolehan prosentase sebesar 60,3%, sementara pelaksanaan pengawasan pembangunan desa termasuk kriteria baik dengan prosentase 68,3%, dan penyusunan laporan sudah termasuk kategori baik yang dibuktikan dengan prosentase sebesar 74,6%. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil temuan dan analisis data di lapangan terhadap indikator-indikator tersebut di atas berdasarkan berdasarkan analisis deskriptif. (3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemerintah desa di wilayah Kecamatan Pagimana sudah dilakukan meskipun masih perlu dilakukan perbaikan khususnya kinerja perangkat desa.

Untuk mencapai efektivitas tugas Camat Pagimana dalam pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa, ada beberapa hal yang disarankan sebagai berikut : (1) Perlunya membangun kerjasama dan koordinasi yang optimal dengan seluruh jajaran Kepala Desa, LKMD, BPD di wilayah binaan Camat Pagimana. (2) Camat Pagimana hendaknya perlu menyusun program pengembangan dan pembinaan para Kepala Desa di wilayah kerjanya. (3) Mengoptimalkan pelaksanaan bimbingan dan supervisi para kepala desa untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan (4) Melakukan evaluasi dan monitoring serta tindak lanjut hasil temuan di lapangan yang berkenaan dengan kinerja kepala desa. (5) Memberikan sanksi atau hukuman jabatan kepada Kepala Desa yang tidak mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. (6) Melakukan audit internal atas kinerja Kepala Desa sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangan yang dihadapi para Kepala Desa di Kecamatan Pagimana.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1984. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar, 2006. *Psikologi Manajemen: Penuntun Bagi Pemimpin*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Trigenda Karya.
- Handyaningrat, Soewarno, 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cetakan ke 15, Jakarta : Haji Masagung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2003. Jakarta : Penerbit Balai Pustaka.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta:BPFE.
- Nazir, Mohamad, 2005. *Metode Penelitian*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sarundajang, Sinyo Harry, 2008. *Evaluasi Reformasi Birokrasi Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Steers, Richard M., (1985), *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Sudjana, 2002. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto, 1998. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- The Liang Gie, 1991. *Administrasi Perkantoran*, Yogyakarta : PT. Nur Cahya.
- Thoha, Miftah, 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali.
- Yukl, Garry, 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan-Peraturan

1. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, Jakarta.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa Pasal 98 Ayat (2) dan Pasal 102, Jakarta.

Unduhan Internet:

1. Anonim, <http://www.google.co.id/> =Pengertian+Efektivitas diakses Tanggal 23 Januari 2012