

**PENGARUH DAMPAK KEMAMPUAN PEGAWAI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA YANG KONDUSIF TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KECAMATAN
KENJERAN
KOTA SURABAYA**

Kuswandi

STIE Mahardika

Jln. Juanda 1-2 Waru Sidoarjo

Email: kuswandikuswandi_195661@yahoo.com

ABSTRAK

Disiplin kerja menentukan bagaimana seluruh proses dan mekanisme organisasi dilakukan dalam mencapai sasaran untuk diwujudkan dalam bentuk pelayanan prima.

Kemampuan pegawai pemerintahan dalam pelayanan sebagaimana diharapkan sangat tergantung dari disiplin kerja. Disiplin kerja seperangkat nilai yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan yang didalamnya menyangkut kepatuhan, ketaatan, norma-norma yang telah ditentukan.

Penelitian ini akan mengaitkan disiplin kerja dengan variabel-variabel yang mempengaruhi antara lain kemampuan/ kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Persoalan pokok ada pada, apakah ada Pengaruh dampak kemampuan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya. Hipotesis yang diajukan adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dampak pada disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban sebagian besar pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya memiliki disiplin tinggi yaitu 81,1%. Terkait variabel kemampuan separuh lebih jawaban responden ada pada kategori tinggi 84,4%. Sementara variabel motivasi sebagian besar 82,6% pada kategori tinggi. Sedangkan variabel lingkungan kerja jawaban responden mencapai 84,4%.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kemampuan, Lingkungan kerja, Kepemimpinan, UU No. 34 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan berbagai aspek kehidupan akibat penemuan- penemuan mutakhir di bidang teknologi komunikasi dan informasi serta semakin sempitnya sekat-sekat antar Negara dan masyarakat akibat globalisasi, adalah realitas kekinian yang tidak bisa dipungkiri dan oleh karena itu mau tidak

mau harus dihadapi. Ada dua pilihan. Pertama, menghadapi dengan melihatnya sebagai beban masalah yang belenggu, Kedua menghadapi dengan melihatnya sebagai tantangan dan peluang untuk meningkatkan kualitas berbagai aspek kehidupan, pribadi dan lingkungan.

Kualitas berbagai bidang kehidupan, kualitas kepribadian dan kualitas lingkungan, apapun alasannya, memang harus diupayakan selalu

meningkat agar dapat *survive* dan semakin mendekati diri pada tujuan nasional yang telah digariskan. Dalam kehidupan bernegara dan pemerintahan, pemerintah yang dibentuk oleh rakyat dan disertai tugas-tugas menyelenggarakan kehidupan bersama, memiliki tanggung jawab utama melakukan upaya-upaya peningkatan tersebut. Oleh karenanya pemerintah, terutama eksekutif dengan birokrasi yang dimiliki harus sedemikian rupa memenuhi persyaratan kualitas agar pelayanan mereka kepada masyarakat (pelayanan publik) benar-benar bisa dilaksanakan dengan baik.

Dalam banyak kasus, sebagaimana dengan kasat mata sering kita lihat di kantor-kantor pemerintahan, kinerja birokrasi yang kurang optimal sebagaimana disebutkan, dengan mudah memang kita jumpai. Fenomena yang tertangkap adalah situasi yang tidak sistematis, serawut, dan santai. Meja-meja yang masih kosong pada saat jam-jam kerja, bergerombolnya para pegawai di kantin, ada yang membaca koran, ada yang ngobrol dalam sekelompok kecil, sapa yang tidak ramah, dan sebagainya. Semua fenomena tersebut dikemas dalam konsep ketiadaan disiplin.

Dalam kenyataannya, sebagaimana telah dikemukakan, kedisiplinan memang masih menjadi persoalan yang senantiasa harus dihadirkan dengan sangat susah payah. Beberapa faktor yang bisa dimanipulasi untuk menghadirkan disiplin pada lembaga-lembaga pelayanan publik, yaitu faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kemampuan menunjuk pada baik kapasitas fisik maupun non fisik yang dimiliki setiap pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga pelayanan publik, yang atas dasar itu yang bersangkutan dianggap cukup melakukan tugas-tugas pelayanan publik sesuai dengan kedudukan, fungsi dan tanggung jawab yang ditentukan. Kapasitas yang tidak memadai

menyebabkan seseorang tidak mampu memahami ketentuan-ketentuan organisasi dan menerjemahkannya ke dalam tindakan-tindakan fisik. Akibatnya muncul dalam bentuk ketidakdisiplinan.

Selanjutnya motivasi kerja yang rendah berpengaruh pula terhadap rendahnya disiplin. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang, yang kemudian menimbulkan dan mengarahkan perilaku. *Motivasi* adalah suatu dorongan berupa keinginan untuk mencapai harapan atau tujuan. Manusia memiliki harapan dan harapan menimbulkan motivasi untuk merealisasikan. Motivasi muncul dalam diri manusia dan kemunculannya terdorong oleh unsur lain yaitu tujuan. Bila tujuan merupakan aksi, maka motivasi merupakan reaksi atas tujuan. Tujuan yang mendorong manusia melakukan sesuatu berhubungan dengan kebutuhannya. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka sikap dan perilaku seseorang akan selaras dengan aturan-aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dalam kerja bersama. Wujudnya adalah kedisiplinan.

Tuntutan dan keharusan tersebut berlaku juga bagi kecamatan-kecamatan di Pemerintah Kota Surabaya, terutama Kecamatan Kenjeran.

Dengan fenomena diatas peneliti tertarik dengan judul Pengaruh dampak kemampuan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kedisiplinan pegawai di kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Rumusan Masalah Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan, dalam banyak kasus, termasuk di kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya. Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
- b. Seberapa besar pengaruh kemampuan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Kenjeran Pemerintah Kota Surabaya.

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh antara kemampuan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di kantor-kantor kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di kantor kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampling

- a. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Kenjeran Pemerintah Kota Surabaya;
- b. Sampel penelitian adalah sebagian dari pegawai atau pegawai kantor kecamatan Kenjeran yang ada di Kota Surabaya, yang dibedakan menjadi tiga kategori yaitu pimpinan, pegawai, dan petugas honorer, yang telah bekerja selama ≥ 1 tahun. Kemudian dari kategori-kategori tersebut, anggota sampel diambil secara acak.

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian, metode yang digunakan adalah :

- a. Observasi
Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan dengan

melakukan pencatatan secara sistematis terhadap subjek dan objek penelitian.

- b. Kuesioner
Dengan cara ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden untuk menjawab secara tertutup.

Dalam hal ini terlebih dahulu ditentukan skala atas jawaban yang diberikan oleh responden.

- c. Wawancara

Metode ini digunakan untuk melengkapi teknik kuesioner sekaligus juga mendalami permasalahan-permasalahan yang dihadapi menyangkut objek yang penulis teliti.

- d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data sekunder melalui sumber-sumber atau dokumen-dokumen yang sudah tersaji.

Metode Analisa Data

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian lapangan dilaksanakan dengan membawa instrumen-instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, pertamanya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dengan pengujian ini diharapkan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen berkenaan dengan konsistensi hasil pengukuran dengan instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali pengukuran terhadap objek yang sama. Dengan demikian reliabilitas berkaitan dengan kehandalan alat ukur atau instrumen. Artinya, alat ukur atau instrumen tersebut memang dapat dipertanggungjawabkan.

- b. Analisa Data

Data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian dianalisis. Dalam hal ini, metode analisis yang penulis gunakan adalah analisis kuantitatif dengan bantuan statistik.

- a) Korelasi Parsial

Korelasi ini digunakan untuk mengetahui kemurnian korelasi antara dua variabel dengan variabel lain dikontrol. Koefisien korelasi akan berkisar antar 0,000-1,000. Untuk menginterpretasikan kuat-lemahnya korelasi, digunakan kriteria sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Kuat
Antara 0,600 – 0,800	Kuat
Antara 0,400 – 0,600	Cukup Kuat
Antara 0,200 – 0,400	Lemah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Lemah

(Arikunto, 2002:245)

b) Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk menentukan formula, yang dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi, yang pada dasarnya menggambarkan apakah variabel-variabel independen bisa memprediksi variabel dependen. Melalui formulasi regresi berganda akan diketahui pula beberapa besar pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji secara statistik. Untuk itu hipotesis dirumuskan ke dalam hipotesis nul (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Dengan demikian, dari hipotesis yang penulis ajukan, dirumuskan hipotesis untuk keperluan uji berdasarkan statistik menjadi:

H_0 : Kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya

H_1 : Kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Validitas

Untuk mengetahui bahwa ke-48 butir pertanyaan dalam kuesioner adalah instrumen yang benar-benar valid, dilakukan uji validitas. Pertama-tama seluruh instrumen dikonstruksikan berdasarkan aspek-aspek yang diukur didasarkan pada teori, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli, dalam hal ini para pembimbing. Selanjutnya instrumen-instrumen tersebut penulis uji cobakan ke responden. Hasilnya kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson Produk Momen. Dalam hal ini nilai setiap item pada setiap variabel dibandingkan dengan nilai total variabel tersebut. Hasil perbandingan tersebut, yang diolah dengan SPSS 15, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2. bila setiap item tersebut positif dan lebih besar dari 0,3 maka item tersebut merupakan konstruk yang kuat (Sugiyono, 2008: 142).

Tabel 2.

Validitas Instrumen Penelitian

No. Quest	Koef Kor	Sig	Ket
1	0,544	0,3	Valid
2	0,544	0,3	Valid
3	0,641	0,3	Valid
4	0,586	0,3	Valid
5	0,254	0,3	Tidak Valid
6	0,506	0,3	Valid
7	0,486	0,3	Valid
8	0,574	0,3	Valid
9	0,346	0,3	Valid
10	0,570	0,3	Valid
11	0,662	0,3	Valid
12	0,443	0,3	Valid
13	0,406	0,3	Valid
14	0,360	0,3	Valid
15	0,586	0,3	Valid

16	0,498	0,3	Valid
17	0,614	0,3	Valid
18	0,608	0,3	Valid
19	0,497	0,3	Valid
20	0,400	0,3	Valid
21	0,521	0,3	Valid
22	0,323	0,3	Valid
23	0,316	0,3	Valid
24	0,466	0,3	Valid
25	0,601	0,3	Valid
26	0,617	0,3	Valid
27	0,559	0,3	Valid
28	0,600	0,3	Valid
29	0,536	0,3	Valid
30	0,609	0,3	Valid
31	0,567	0,3	Valid
32	0,557	0,3	Valid
33	0,594	0,3	Valid
34	0,631	0,3	Valid
35	0,481	0,3	Valid
36	0,545	0,3	Valid
37	0,650	0,3	Valid
38	0,336	0,3	Valid
39	0,563	0,3	Valid
40	0,567	0,3	Valid
41	0,748	0,3	Valid
42	0,666	0,3	Valid
43	0,607	0,3	Valid
44	0,535	0,3	Valid
45	0,530	0,3	Valid
46	0,686	0,3	Valid
47	0,469	0,3	Valid
48	0,551	0,3	Valid

Sumber : Diolah dari Output SPSS 15

Dari tabel tersebut terlihat hanya satu item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item nomor 5 dari 48 item pertanyaan. Ini menunjukkan bahwa pada dasarnya semua instrumen yang digunakan adalah valid. Dengan demikian penelitian bisa dilanjutkan.

b. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran pada subjek yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien Alpha Cronbach. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Alpha Cronbach minimal 0,6 (Ulyanto, 2006: 240). Dengan bantuan SPSS 15, hasil perhitungan mencari koefisien Alpha Cronbach, tersaji pada Tabel 3. Terlihat dari Tabel tersebut bahwa semua instrumen, atau ke-48 butir pertanyaan memiliki koefisien Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti semua instrumen adalah reliabel. Atas dasar ini pula, maka penelitian yang penulis lakukan menggunakan instrumen-instrumen tersebut bisa dilaksanakan.

Tabel 3.
Reliabilitas Instrumen Penelitian

No. Quest	Koef Alph Crb	Sig	Ket
1	0,680	0,6	Reliabel
2	0,680	0,6	Reliabel
3	0,680	0,6	Reliabel
4	0,680	0,6	Reliabel
5	0,680	0,6	Reliabel
6	0,680	0,6	Reliabel
7	0,680	0,6	Reliabel
8	0,680	0,6	Reliabel
9	0,680	0,6	Reliabel
10	0,698	0,6	Reliabel
11	0,698	0,6	Reliabel
12	0,698	0,6	Reliabel
13	0,698	0,6	Reliabel
14	0,698	0,6	Reliabel
15	0,698	0,6	Reliabel
16	0,698	0,6	Reliabel
17	0,698	0,6	Reliabel
18	0,698	0,6	Reliabel
19	0,698	0,6	Reliabel

20	0,831	0,6	Reliabel
21	0,831	0,6	Reliabel
22	0,831	0,6	Reliabel
23	0,831	0,6	Reliabel
24	0,831	0,6	Reliabel
25	0,831	0,6	Reliabel
26	0,831	0,6	Reliabel
27	0,831	0,6	Reliabel
28	0,831	0,6	Reliabel
29	0,831	0,6	Reliabel
30	0,831	0,6	Reliabel
31	0,831	0,6	Reliabel
32	0,831	0,6	Reliabel
33	0,831	0,6	Reliabel
34	0,831	0,6	Reliabel

35	0,831	0,6	Reliabel
36	0,831	0,6	Reliabel
37	0,806	0,6	Reliabel
38	0,806	0,6	Reliabel
39	0,806	0,6	Reliabel
40	0,806	0,6	Reliabel
41	0,806	0,6	Reliabel
42	0,806	0,6	Reliabel
43	0,806	0,6	Reliabel
44	0,806	0,6	Reliabel
45	0,806	0,6	Reliabel
46	0,806	0,6	Reliabel
47	0,806	0,6	Reliabel
48	0,806	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah dari Output SPSS 15

Analisa data

1. Korelasi Parsial

Untuk mengetahui korelasi dua variabel utama di mana pengaruh variabel-variabel lain kontrol,

digunakan analisis korelasi parsial. Dengan demikian, dalam korelasi yang melibatkan banyak lebih dari tiga variabel, kemurnian hubungan dua variabel utama dapat diketahui karena pengaruh variabel-variabel lain dikeluarkan.

Tabel 4.

Kofisien Korelasi Parsial

No	Korelasi	Nilai Koefisien	Sig	Tingkat Keperc	Ket
1	X1, Y_X2,X3	0,327	0,000	0,05	Signifikan
2	X2, Y_X1,X3	0,225	0,014	0,05	Signifikan
3	X3, Y_X1,X2	0,091	0,326	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Diolah dari Output SPSS15

Tabel 4. di atas merupakan adalah hasil olahan penulis dari hasil output SPSS 15 sebagaimana penulis lampirkan dalam tesis ini. Pada korelasi nomor 1, korelasi antara variabel "kemampuan" (X1) dengan "disiplin pegawai" (Y), dikontrol oleh variabel "motivasi" (X2) dan "lingkungan kerja" (X3) dan menghasilkan koefisien korelasi 0,327 dengan angka signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan 0,05. Itu berarti korelasi antara X1 dengan Y signifikan dan cukup kuat.

Korelasi antara X2 dengan Y, dimana X1 dan X2 dikontrol, menghasilkan koefisien korelasi 0,225 dengan angka signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan 0,05. Itu berarti korelasi tersebut signifikan. Sedangkan antara X3 dengan Y, dengan X1 dan X2 dikontrol menghasilkan koefisien korelasi yang tidak signifikan. Korelasi antara variabel tersebut tetap ada, namun sangat lemah karena nilainya hanya 0,091 yang mendekati 0.

Dengan demikian berarti "lingkungan kerja", meskipun itu baik, tidak secara signifikan berpengaruh terhadap "disiplin kerja pegawai".

2. Regresi Berganda

Melalui analisis regresi berganda hendak diketahui pengaruh antara variabel-variabel independen, dalam hal ini "kemampuan" (X1), "motivasi" (X2) dan "lingkungan kerja" (X3) secara bersama-sama terhadap "disiplin kerja pegawai" (Y).

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui nilai F hitung sebesar 15,228 dengan angka signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa variabel-variabel X1,

X2 dan X3 bisa dipakai memprediksi variabel Y. Atau dengan kata lain, "kemampuan", "motivasi", dan "lingkungan kerja" secara bersama-sama berpengaruh terhadap "disiplin kerja"

Sementara pada Tabel 6. dapat dilihat nilai R^2 yang disebut juga koefisien determinasi, sebesar 0,281. Ini berarti bahwa pengaruh variabel-variabel "kemampuan", "motivasi", dan "lingkungan kerja" secara bersama-sama hanya sebesar 28,1 % terhadap "disiplin kerja". Sebesar 72,9 % (100% - 28,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Tabel 5.
Nilai F hitung

	Sum of Square	Df	F	Sig
Regression	1,933	3	15,228	0,000(a)
Residual	4,950	117		
Total	6,883	120		

Sumber : Output SPSS 15

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model	R	R^2
1	0,530(a)	0,281

Sumber : Output SPSS 15

Uji Hipotesis

Sebagaimana telah dikemukakan, hipotesis yang hendak diuji secara statistik adalah:

1. Ada korelasi yang signifikan antara masing - masing variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya;
2. Kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Dalam pengujian tersebut, jika :

- Probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
 probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis

diterima.

Atas dasar ketentuan tersebut, melalui analisis korelasi parcial diperoleh nilai probabilitas untuk X1 terhadap Y dengan X2 dan X3 dikontrol, sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis yang mengatakan ada korelasi yang signifikan antara kemampuan dan disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya, dapat diterima.

Sementara korelasi X3 terhadap Y dengan X1 dan X2 dikontrol menghasilkan angka probabilitas yang jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis yang mengatakan ada korelasi yang signifikan antara lingkungan

kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya, tidak terbukti.

Lebih jauh, melalui analisis regresi berganda, diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya, dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Dari hasil penelitian penulis terkait disiplin kerja pegawai, diperoleh jalaban bahwa sebagian besar pegawai di kecamatan Kenjeran Kota Surabaya memiliki disiplin Sangat tinggi, yaitu 103 orang atau 84,4%; kategori Sangat tinggi.
2. Dari analisis korelasi parsial ditemukan nilai koefisien korelasi untuk X1 terhadap Y dengan X2 dan X3 dikontrol sebesar 0,327 dengan angka probabilitas (sig) adalah 0,000 yang lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05, yang berarti antara X1 dan Y terhadap hubungan yang signifikan.
3. Dengan cara membandingkan angka probabilitas dengan tingkat signifikansi dalam korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh antara kemampuan dengan disiplin kerja pegawai kecamatan, dan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dapat diterima, namun hipotesis bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai, tidak terbukti.
4. Selanjutnya, mendasarkan diri pada koefisien Regresi Berganda, ditemukan nilai 15,288 dengan angka probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis yang mengatakan "ada pengaruh

yang signifikan antara kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Jamesl., John M. Ivavceovich and James H. Donnelly.1985. *Organizations. Fifty Edition. United States Of Amerika: Business Publication Inc.*
- Koentjaraningrat.1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: Gramedia*
- Paul H.Hersey, Kenneth H Blanchard, and Dewey E Johson.1992. *Management Of Organizational Behavior. New York: Prentice Hall.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Robbins, Stephen; Mary Coulter-1999. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Yakarta: Prenhallindo.*
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.