

ANALISIS KEPEMIMPINAN PEJABAT STRUKTURAL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR (Studi Pembinaan Human Relations)

Oleh

Eko Handrian dan Arif Rifa`i

Mahasiswa dan Dosen Ilmu Administrasi Fisipol UIR

Abstract

The Target this research for know level construction of human relations at on duty industry and commerce of sub province of Indragiri downstream. Indicator Assessment cover synchronization there must be the target of organization with target of individual in organization, pleasant job atmosphere, fair informalitas in job relation, subordinate human being is not machine, development of ability of subordinate until maximal level, interesting work and full of challenge, appreciation and confession of execution of duty better, work appliance which enough, place right the on man right the, and recompensation have to be in kind with service which have been given. Research type which is have location at On duty Industry and Commerce Of Sub-Province of Indragiri downstream is descriptive survey, that is priority list quisioner as a means of data collecting and gathered data by means of list quisioner then made material to analyse the condition of empiric of obyektivitas existence of research target at accurate location. There are two population group and of sampel at this research that is structural functionary amount to 25 officer and people amount to 69 people. One sampling technique which is utilized in specifying individual of sampel is census technique for structural functionary and officer. Type and used to data collecting technique consist of, primary data, collected with technique of quisioner, and interview and also data of sekunder collected use observation technique. while technique analyse data the utilized is by utilizing appliance assist the tables of frequency. Pursuant to this technique analyse researcher assess and conclude that leadership of structural functionary at On duty Industry and Commerce Of Sub-Province of Indragiri Downstream (Study Construction of Human Relations) residing in at interval assessment is enough executed. Recommendation which need to be considered especially with reference to correction of relation which must more hand in glove again to increase organizational effectiveness in running duty and its function.

Key words: Leadership, Structural Functionary, and Human Relations.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintah menurut azas otonomi daerah yang telah diberikan oleh Pemerintah pusat

bertugas untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Serta meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu

daerah dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 26 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.
2. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis bidang Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Sandang, Pangan, dan Kerajinan Umum, Industri Logam, Mesin, Elektronika, Perdagangan, Pembinaan, dan Pengawasan Metrologi legal, dan Pasar.
 - b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Sandang, Pangan, dan Kerajinan Umum, Industri Logam, Mesin, Elektronika, Perdagangan, Pembinaan, dan Pengawasan Metrologi legal, dan Pasar.
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Sandang, Pangan, dan Kerajinan Umum, Industri Logam, Mesin, Elektronika, Perdagangan, Pembinaan, dan Pengawasan Metrologi legal, dan Pasar.
 - d. Pembinaan administrasi dan aparatur di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Membina human relations bukan tujuan, tetapi merupakan alat dalam kepemimpinan sebagai proses. Tugas dan fungsi kepala dinas perindustrian dan perdagangan bukan hanya sekedar menjalankan roda pemerintahan tetapi juga bagaimana mampu membina human relations. Human relations itu harus dipelihara, dikembangkan dan dibina.

Terdapat 94 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, Setiap pegawai memiliki spesialisasi pekerjaan yang berbeda-beda dan ruangan kerja serta fasilitas kerja yang berbeda pula sehingga tidak seluruh pegawai memiliki hubungan emosional yang sangat dekat.

Untuk itu diperlukan pemimpin yang handal yang mampu memajemen seluruh sumber daya yang ada sebagai mana yang telah dibahas diatas bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan pula bahwa human relations merupakan inti dari kepemimpinan karena cara penggerakan bawahan sekarang ini memang didasarkan kepada pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang mempunyai martabat, perasaan, cita-cita, keinginan, tempramen, dan harapan-harapan yang bersifat khas.

Selanjutnya setelah melakukan observasi dilapangan, penulis melihat masih terdapatnya kekurangan-kekurangan yang selama ini terjadi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Indragiri Hilir dalam pembinaan human relations diantaranya :

1. Adanya indikasi lemahnya penghargaan oleh pimpinan, berdasarkan hasil prasurvey peneliti hal ini dilihat dengan adanya pegawai yang merasa tidak dihargai atas usaha kerja yang telah dilakukan, seperti penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih oleh pimpinan atas hasil kerja yang telah dilakukan, promosi kenaikan pangkat, dan bentuk lainnya.
2. Komunikasi masih terlihat kaku dapat dilihat dari keseimbangan antara hubungan formal dan informal antara atasan dan bawahan dan masih terjadi kesenjangan yang dibatasi oleh jabatan, tingkat pendidikan dan lainnya sehingga mengakibatkan kurangnya keakraban dan kedekatan antar setiap pegawai dan pemimpin
3. Terlihat adanya pegawai yang enggan dan terpaksa melaksanakan perintah ataupun tugas yang diberikan oleh pemimpin, hal ini dikarenakan pegawai merasa tidak enak hati dari cara ataupun sikap pemimpin dalam menyampaikan perintah/tugas tersebut.

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis, dan menjelaskan aktivitas/aksi pembinaan human relations oleh Pejabat Struktural Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

Kegunaan Penelitian

1. Penelitian diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi negara, minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang ilmu manajemen
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder

bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.

3. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Pejabat Struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dalam pembinaan human relations

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Teori model human relations dalam manajemen sumber daya manusia, atau hubungan kemanusiaan sebenarnya tidak memunculkan hal-hal baru, model ini menggabungkan dan memperluas model tradisional. Model human relations menekankan pada unsur moralitas dalam manajemen.

Konsep Human Relations

Menurut Dalton E.Mc. Farland (dalam Soewarno. 1980;105) "*Human Relations may be defined as the science which studies the activities, attitudes and inter-relationship existing among people at work*" (Hubungan antar manusia dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari kegiatan, sikap, dan saling hubungan diantara orang-orang yang ada pada pekerjaan).

Menurut Sondang (2003;74-77) ada sepuluh Prinsip-prinsip Human Relations yang sering disebut sebagai *the teen commandments or human relations*. Prinsip-prinsip pokok itu ialah :

1. *Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi* tersebut. Artinya bahwa setiap manusia

- mempunyai kemampuan-kemampuan yang sangat terbatas, baik karena keterbatasan fisik, biologis, maupun mental. Karena keterbatasan itu, ia tidak mampu untuk memuaskan semua kebutuhannya dengan efisien dan ekonomis tanpa bekerjasama dengan orang lain. Didalam kehidupan berorganisasi perlu di jaga agar jangan sampai timbul pertentangan yang tajam antara tujuan orang-orang didalam organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.
2. *Suasana kerja yang menyenangkan.* Suasana kerja yang menyenangkan disini berarti sangat luas yang meliputi :
 - a. Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan tidak rutin.
 - b. Hubungan kerja yang intim
 - c. Lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja, seperti penerangan lampu yang cukup, alat-alat yang lengkap, ventilasi ruangan yang cukup member udara segar.
 - d. Perlakuan yang adil
 3. *Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.* Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang dipimpin dengan cara-cara yang demokratis. Administrasi dan manajemen yang demokratis sering disebut dengan istilah *open administrasion and management, permissive administrasion and management, participative administration and management.* Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Artinya semakin baik administrasi dan manajemen suatu organisasi, hubungan kerjapun semakin informal, tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu.
 4. *Manusia bawahan bukan mesin.* Berbeda dari uang, mesin, metode, materil, dan alat-alat produksi yang lain, manusia ingin diperlakukan secara terhormat. Kepribadiannya diakui, keinginannya diperhatikan, kebutuhannya yang materil dan non materil dipuaskan dan kemampuannya dikembangkan secara teratur.
 5. *Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal.* Kepada setiap orang didalam organisasi harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kapasitas mentalnya melalui pendidikan, latihan baik yang bersifat latihan jabatan atau *on the job training* maupun yang bersifat *off the job training* dan cara-cara pengembangan lainnya.
 6. *Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.* Seorang yang sungguh-sungguh mau bekerja akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin baginya pekerjaan demikian akan segera membosankan. Sebaliknya pekerjaan yang *interesant* dan penuh tantangan akan memperbesar kagairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya dan memperhebat daya kreasi serta inisiatifnya.
 7. *Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (extradionary performance).* Pimpinan harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan itu dapat berupa kenaikan pangkat luar biasa, kenaikan gaji berkala luar biasa, hadiah uang, surat penghargaan, dan kombinasi dari beberapa hal itu.
 8. *Alat kelengkapan yang cukup.* Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya alat perlengkapan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

9. *The right man on the right place.* Setiap orang harus ditempatkan menurut keahlian dan kecakapannya. Untuk ini sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui apa bakat, kecakapan, dan keahlian bawahannya. Harus diketahui pula batas-batas kemampuannya.

10. *Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan.* Kepada setiap orang didalam organisasi harus diberikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarganya.

Operasional Variabel

Tabel. 1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Analisis Kepemimpinan Pejabat Struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations)

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Kepemimpinan Menurut Rivai (2003;2) adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.	Kepemimpinan (Pembinaan Human Relations)	1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi	1. Terpenuhinya gaji yang memadai 2. Kenyamanan dalam bekerja 3. Keamanan dalam bekerja	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		2. Suasana Kerja yang menyenangkan	1. Membina hubungan kerja yang intim/dekat 2. Perlakuan adil terhadap bawahan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja	1. Hubungan yang tidak melihat jabatan 2. Hubungan yang tidak melihat jenjang pendidikan 3. Keterbukaan dalam membina hubungan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		4. Manusia bawahan bukan mesin	1. Beban kerja yang tidak berlebihan 2. Tidak Membentak	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal	1. Kesempatan mengikuti pelatihan 2. Kesempatan melanjutkan pendidikan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan	1. Kompetisi 2. Pemberian tanggung jawab tugas	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana Terlaksana

		7. Pengakuan penghargaan pelaksanaan dengan baik dan atas tugas	1. Ucapan terima kasih 2. Pemberian Sertifikat penghargaan	Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		8. Alat perlengkapan yang cukup	1. Ruang kerja 2. Penyediaan alat tulis kantor 3. Penyediaan AC/Kipas Angin	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		9. The right man on the right place	1. Penempatan bawahan sesuai keahliannya 2. Pemberian perintah sesuai keahlian dan jabatan	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan	1. Kenaikan Pangkat dan Jabatan 2. Bonus atau Insentif	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber : Modifikasi Penulis 2014

Teknik Pengukuran

Terlaksana : Apabila penilaian terhadap Indikator Kepemimpinan 67-100%

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian terhadap Indikator Kepemimpinan 34-66%

Kurang Terlaksana: Apabila penilaian terhadap Indikator Kepemimpinan 1-33%

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah pada dasarnya menggunakan penelitian survey deskriptif, karena bermaksud memberikan penggambaran secara jelas, mendalam dan terperinci

tentang keadaan obyek penelitian dengan cara mengumpulkan data dari sampel yang mewakili populasi, sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 94 orang, yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas, 6 orang Kepala Bidang, 18 Kepala Seksi, 29 orang Staff PNS, 36 orang Staff Honorer dan 4 Petugas Kebersihan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari pejabat struktural, staff pegawai negeri sipil dan staff honorer baik melalui wawancara, angket, maupun observasi. Adapun data yang diperoleh adalah mengenai Kepemimpinan Pejabat Struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations) seperti sikap pemimpin baik dari cara pemberian instruksi, sikap menghargai dan lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data dan informasi dan keterangan dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber yang tersedia dilokasi penelitian dan sudah dipublikasikan. Data ini berupa arsip literatur yang berhubungan langsung dengan penelitian ini seperti Susunan organisasi, Data Kepegawaian, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Inhil dan daftar inventaris kantor.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Interview (Wawancara)

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan secara tertulis tentang kepemimpinan pejabat struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dalam membina human relations, yang dijadikan oleh penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai Pejabat Struktural Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir untuk

memperoleh data dan informasi baik mengenai gaya, sikap, dan perilaku kepemimpinan pejabat struktural.

2. Teknik Kuisisioner

Penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada pejabat struktural, staff pegawai negeri sipil dan staff honorer

3. Teknik observasi

Pengamatan mengenai kepemimpinan pejabat struktural pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dalam membina human relations secara langsung oleh penulis terhadap pejabat struktural dimana objek penelitian dilapangan tempat penelitian dilaksanakan, sehingga data yang dikumpulkan lebih lengkap.

4. Teknik Dokumentasi

Dokumen seperti Peraturan Daerah dan lainnya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang ada pada instansi atau lembaga yang relevan untuk menyusun deskriptif wilayah penelitian bahan bukti, dan bahan analisa.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Pejabat Struktural Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Studi Pembinaan Human Relations).

Untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya pelaksanaan pembinaan human relations pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, maka pada uraian berikut penulis akan jelaskan berdasarkan pelaksanaan masing-masing indikator sebagai berikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi.

Tabel 2 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi terhadap Kepemimpinan Pejabat Struktural Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pengetahuan Tujuan Disperindag Kab. Inhil	12 (48%)	12 (48%)	1 (4%)	25
2	Pencapaian Tujuan Disperindag Kab. Inhil	1 (4%)	16 (64%)	8 (32%)	25
3	Pengetahuan Standar Gaji	12 (48%)	13 (52%)	0 (0%)	25
4	Gaji Yang Memadai	1 (4%)	15 (60%)	9 (36%)	25
5	Kenyamanan Dalam Kerja	7 (28%)	13 (52%)	5 (20%)	25
6	Jaminan Keamanan	2 (8%)	15 (60%)	8 (32%)	25
7	Keamanan Dalam Bekerja	4 (16%)	15 (60%)	6 (24%)	25
Jumlah		39	99	37	175
Rata-rata		5,57	14,14	5,28	25
Persentase		22,28%	56,57%	21,14%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi dikategorikan cukup

terlaksana dengan persentase 56,57% dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 25 orang. belum terwujudnya sinkronisasi yang baik.

Tabel 3 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pengetahuan Tujuan Disperindag Kab. Inhil	5 (7,24%)	27 (39,13%)	37 (53,62%)	69
2	Pencapaian Tujuan Disperindag Kab. Inhil	3 (4,34%)	34 (49,27%)	32 (46,37%)	69
3	Pengetahuan Standar Gaji	3 (4,34%)	34 (49,27%)	32 (46,37%)	69
4	Gaji Yang Memadai	3 (4,34%)	25 (36,23%)	41 (59,42%)	69
5	Kenyamanan Dalam Bekerja	3 (4,34%)	40 (57,97%)	26 (37,68%)	69
6	Jaminan Keamanan	6 (8,69%)	43 (62,31%)	20 (28,98%)	69
7	Keamanan dalam Bekerja	5 (7,24%)	48 (69,56%)	16 (23,18%)	69

1	2	3	4	5	6
	Jumlah	28	251	204	483
	Rata-rata	4	35,85	29,14	100%
	Persentase	5,79%	51,96%	42,23%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil obeservasi peneliti, bahwa jelas terlihat gaji yang telah diberikan belum memadai bagi para pegawai, khususnya pegawai honorer, terlihat dari gaji yang pembayarannya terkadang telat, atau di rapel. Selain itu juga, berkenaan dengan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dirasakan

masih kurang, terlihat dari kurangnya semangat kerja para pegawai, dan seringkali pegawai datang hanya duduk diam dikantor atau bahkan hanya datang sekedar mengisi absensi saja.

2. Suasana Kerja Yang Menyenangkan

Tabel 4 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Suasana Kerja Yang Menyenangkan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Lingkungan Kerja	14 (56%)	6 (24%)	5 (20%)	25
2	Kebersihan dan Kerapian Lingkungan Kerja	8 (32%)	15 (60%)	2 (8%)	25
3	Hubungan Yang Intim/Dekat	7 (28%)	12 (48%)	6 (24%)	25
4	Perlakuan Adil	8 (32%)	13 (52%)	4 (16%)	25
Jumlah		37	46	17	100
Rata-rata		9,25	11,5	4,25	25
Persentase		37%	46%	17%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Sebagaimana berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai kedekatan hubungan dan perlakuan adil

terhadap pegawai, dikatakan bahwa belum terjalannya kedekatan yang begitu erat, dan bagi para pejabat struktural seluruh bidang dirasa telah berlaku cukup adil kepada seluruh pegawai yang ada.

Tabel 5 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Suasana Kerja Yang Menyenangkan terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	2	3	4	5	6
1	Lingkungan Kerja	10 (14,49%)	41 (59,42%)	18 (26,08%)	69
2	Kebersihan dan Kerapian Lingkungan Kerja	9 (13,04%)	43 (62,31%)	17 (24,63%)	69
3	Hubungan Yang Intim/Dekat	4 (5,79%)	48 (69,56%)	17 (24,63%)	69

1	2	3	4	5	6
4	Perlakuan adil	7 (10,14%)	37 (53,62%)	25 (36,23%)	69
	Jumlah	30	169	77	276
	Rata-rata	7,5	42,25	19,25	69
	Persentase	10,86%	61,23%	27,89%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan dikategorikan cukup terlaksana dengan persentase 61,23%

dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 69 orang.

3. Informalitas Yang Wajar Dalam Hubungan Kerja

Tabel 6 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Informalitas Yang Wajar Dalam Hubungan Kerja terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Adanya Peraturan dan Tata Tertib	9 (36%)	9 (36%)	7 (28%)	25
2	Bersenda Gurau	19 (76%)	4 (16%)	2 (8%)	25
3	Pembedaan Jabatan Dalam Hubungan	10 (4%)	10 (68%)	5 (28%)	25
4	Pembedaan Pendidikan Dalam Hubungan	13 (52%)	10 (40%)	2 (8%)	25
5	Menerima Keluhan	5 (20%)	9 (36%)	11 (44%)	25
6	Keterbukaan dalam Hubungan	1 (4%)	17 (68%)	7 (28%)	25
	Jumlah	57	59	34	150
	Rata-rata	9,5	9,83	5,66	25
	Persentase	38%	39,33%	22,66%	100%

Sumber : Data Olahan 2014.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dikatakan bahwa telah terjalin cukup baik hubungan yang tidak mengenal status sosialnya baik itu berkenaan dengan jenjang pendidikan dan jabatan, hal ini juga dikuatkan

dengan jawaban tidak adanya kekakuan dalam proses hubungan kerja yang ada, dengan mengedepankan status jabatan dan pendidikan semua telah ditempatkan pada tempat dan kondisinya.

Tabel 7 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Informalitas Yang Wajar Dalam Hubungan Kerja terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	2	3	4	5	6
1	Adanya Peraturan dan Tata Tertib	6 (8,69%)	27 (39,13%)	36 (52,17%)	69
2	Bersenda Gurau	10 (14,49%)	36 (52,17%)	23 (33,33%)	69

1	2	3	4	5	6
3	Pembedaan Jabatan	10 (14,49%)	43 (62,31%)	16 (23,18%)	69
4	Pembedaan jenjang Pendidikan	8 (11,59%)	44 (63,76%)	17 (24,63%)	69
5	Penyampaian Keluhan	9 (13,04%)	35 (50,72%)	25 (36,23%)	69
6	Keterbukaan Dalam Menjalinkan Hubungan	6 (8,69%)	32 (46,37%)	31 (44,92%)	69
Jumlah		49	217	148	414
Rata-rata		8,16	36,16	24,66	69
Persentase		11,83%	52,41%	35,74%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terlihat para pegawai masih takut dan kaku dalam menjalin hubungan dan komunikasi kepada pejabat struktural, para pegawai

masih beranggapan bahwa pejabat struktural bersifat arogan.

4. Manusia Bawahan Bukan Mesin

Tabel 8 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Manusia Bawahan Bukan Mesin terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Perlakuan Kurang Baik	3 (12%)	10 (40%)	12 (48%)	25
2	Beban Kerja Yang Diberikan	13 (52%)	9 (46%)	3 (12%)	25
3	Keramahan Dalam Hubungan	14 (56%)	10 (40%)	1 (4%)	25
Jumlah		30	29	16	75
Rata-rata		10	9,66	5,33	25
Persentase		40%	38,66%	21,33%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai beban kerja yang diberikan pejabat struktural kepada bawahan

dikatakan bahwa tugas yang diberikan kepada para pegawai telah sesuai dan wajar.

5. Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal

Tabel 9 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pelatihan	8 (32%)	12 (48%)	5 (20%)	25
2	Memberi Kesempatan Mengikuti Pelatihan	12 (48%)	10 (40%)	3 (12%)	25
3	Memberi Kesempatan Menlanjutkan Pendidikan	17 (68%)	7 (28%)	1 (4%)	25
4	Pengetahuan Manfaat Pelatihan	21 (84%)	4 (16%)	0 (0%)	25
Jumlah		58	33	9	100
Rata-rata		14,5	8,25	2,25	25
Persentase		58%	33%	9%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai kesempatan pelatihan, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, dan adanya kompetisi dikatakan bahwa tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan yang ada

disini, penentuan terhadap pegawai yang akan mengikuti pelatihan memiliki kriteria penilaian tersendiri, dan berkenaan dengan kesempatan melanjutkan pendidikan diberikan kebebasan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikannya.

6. Pekerjaan Yang Menarik Dan Penuh Tantangan.

Tabel 10: Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Pekerjaan Yang Menarik Dan Penuh Tantangan terhadap Kepemimpinan

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Tanggapan Terhadap Pekerjaan Yang ada	8 (32%)	16 (64%)	1 (4%)	25
2	Perubahan Pekerjaan	8 (32%)	11 (44%)	6 (24%)	25
3	Kompetisi	4 (16%)	4 (16%)	17 (68%)	25
4	Pemberian Tanggung Jawab	4 (16%)	16 (64%)	5 (20%)	25
Jumlah		24	47	29	100
Rata-rata		6	11,75	7,25	25
Persentase		24%	47%	29%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai kompetisi dan tanggung jawab dikatakan bahwa tidak adanya kompetisi yang diadakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, selain itu pekerjaan

pada dinas ini juga tidak signifikan selalu berubah dan kemudian berkenaan dengan tanggung jawab, seluruh pejabat seturktural maupun pegawai dirasa telah mendapat tanggung jawab tugas, karena setiap mereka melakukan tugas itu adalah menjadi tanggung jawab baginya.

7. Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik

Tabel 11 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Pengakuan dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kinerja Pegawai	10 (40%)	12 (48%)	3 (12%)	25
2	Ucapan Terima Kasih	19 (76%)	6 (24%)	0 (0%)	25
3	Pemberian Penghargaan atau Sertifikat	2 (8%)	4 (16%)	19 (76%)	25
Jumlah		31	22	22	75
Rata-rata		10,33	7,33	7,33	25
Persentase		41,33%	29,33%	29,33%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai adakah pemberian penghargaan berupa sertifikat atau piagam penghargaan

terhadap pegawai berprestasi dikatakan selama ini tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi terlebih dalam bentuk sertifikat penghargaan.

8. Alat Perlengkapan Yang Cukup

Tabel 12: Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Alat Perlengkapan yang Cukup terhadap Kepemimpinan

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Penyediaan Ruang Kerja	17 (68%)	6 (24%)	2 (8%)	25
2	Penyediaan Alat Tulis Kantor	1 (4%)	18 (72%)	6 (24%)	25
3	Penyediaan Fasilitas Pendingin Ruangan	11 (44%)	12 (48%)	2 (8%)	25
4	Kecukupan Fasilitas	2 (8%)	17 (68%)	6 (24%)	25
5	Kondisi Fasilitas	8 (32%)	14 (56%)	3 (12%)	25
Jumlah		39	67	19	125

Rata-rata	7,8	13,4	3,8	25
Persentase	31,2%	53,6%	15,2%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai penyediaan fasilitas kerja baik itu ruang kerja, alat tulis, dan pendingin ruangan berupa kipas angin atau ac, dikatakan telah diberikan berupa

pendingin ac agar pegawai merasa nyaman tidak kepanasan dalam bekerja, namun sedikit masih dirasa semua kondisi fasilitas yang ada masih kurang memadai dan juga cukup banyaknya kondisi fasilitas yang kurang baik.

9. The Right Man On The Right Place

Tabel 13 : Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator The Right Man On The Right Place terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Struktur Disperindag	13 (52%)	8 (32%)	4 (16%)	25
2	Penempatan Jabatan dan Bidang	3 (12%)	19 (76%)	3 (12%)	25
3	Pemberian Tugas Jabatan dan Bidang	6 (24%)	18 (72%)	1 (4%)	25
Jumlah		22	45	8	75
Rata-rata		7,33	15	2,66	25
Persentase		29,33%	60%	10,66%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai penempatan pegawai dan pemberian tugas dikatakan dalam hal ini dilihat dari aspek penyelesaian tugas yang telah diselesaikan dengan baik

sehingga dapat menjadi tolak ukur bahwa penempatan dan pemberian tugas kepada pegawai oleh pejabat struktural sudah cukup tepat.

10. Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan.

Tabel 14: Distribusi Tanggapan Responden Pejabat Struktural Mengenai Indikator Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan terhadap Kepemimpinan.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kenaikan Pangkat dan Jabatan	2 (8%)	8 (32%)	15 (60%)	25
2	Bonus atau Insentif	10 (40%)	12 (48%)	3 (12%)	25
3	Efek Pemberian Balas Jasa	8 (32%)	17 (68%)	0 (0%)	25
Jumlah		20	37	18	75
Rata-rata		6,66	12,33	6	25
Persentase		26,66%	49,33%	24%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai pemberian kenaikan pangkat

dan bonus dikatakan pemberian seperti itu belum ada, namun berupa insentif atau bonus yang diberikan sesuai pelaksanaan teknis kegiatan ada.

Tabel 15: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Pejabat Struktural Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Harus Ada Sinkronisasi Tujuan Organisasi dengan Tujuan-tujuan Individu didalam Organisasi	9,57 (10,18%)	49,99 (53,18%)	34,42 (36,61%)	94
2	Suasana Kerja Yang Menyenangkan	16,75 (17,81%)	53,75 (57,18%)	23,5 (25%)	94
3	Informalitas Yang Wajar dalam Hubungan Kerja	17,66 (18,78%)	45,99 (48,92)	30,32 (32,25%)	94
4	Manusia Bawah Bukan Mesin	19,33 (20,56%)	49,66 (52,82%)	24,99 (26,58%)	94
5	Pengembangan Kemampuan Bawah Sampai Tingkat Yang Maksimal	29,16 (31,02%)	41,58 (44,23%)	23,25 (24,73%)	94
6	Pekerjaan Yang Menarik dan Penuh Tantangan	12,33 (13,11%)	44,41 (47,24%)	37,25 (39,62%)	94
7	Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik	29,66 (31,55%)	39,99 (42,54%)	24,33 (25,88%)	94
8	Alat Perlengkapan Yang Cukup	19 (20,21%)	52,8 (56,17%)	22,2 (23,61%)	94
9	The Right Man On The Right Place	15,66 (16,65%)	56,33 (59,92%)	21,99 (23,39%)	94
10	Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan	19,66 (20,91%)	51,66 (54,95%)	22,66 (24,10%)	94
Jumlah		188,78	486,16	264,91	940
Rata-rata		18,87	48,61	26,49	94
Persentase		20,08%	51,71%	28,18%	100%

Sumber : Data Olahan 2014

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Pejabat Struktural Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations) cukup terlaksana karena berdasarkan pendapat dari responden yang diukur dari 10 (Sepuluh) indikator. Maka diharapkan Pejabat Struktural mengoptimalkan lagi pembinaan terhadap Human relations untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai untuk mencapai efektivitas organisasi Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

Hambatan Kepemimpinan Pejabat Struktural Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir (Studi Pembinaan Human Relations)

Hambatan merupakan suatu rintangan ataupun tantangan kesulitan yang dirasakan saat melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab, hambatan biasanya juga bisa dikenal dengan masalah yang

dihadapi. Hambatan bisa menjadi penyebab yang akan mempengaruhi suatu kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Dalam hal ini hambatan yang dirasakan oleh Pejabat Struktural Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

1. Beragamnya watak dan karakter pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir sehingga sangat sulit pejabat struktural untuk mengerti dan memahami watak dan karakter seluruh pegawai satu per satu.
2. Tidak bisanya para pegawai menyeimbangi antara hubungan formal dan informal sehingga kadang terjadi kesemenaan dan sikap saling tidak menghormati dalam hubungan kerja yang dapat mengakibatkan kesalahpahaman ataupun pertikaian.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk Indikator Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dan tujuan-tujuan individu didalam organisasi cukup terlaksana. Maka kedepannya harus lebih diperhatikan kembali pembinaan human relations sesuai dengan tujuan organisasi dan individu yang ada didalam organisasi.
2. Untuk indikator suasana kerja yang menyenangkan kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap suasana kerja yang menyenangkan cukup terlaksana. Maka oleh karena itu,

untuk kedepannya agar suasana lingkungan kerja agar lebih ditingkat lagi kenyamanan agar meningkatkan motivasi kerja.

3. Untuk indikator informalitas yang wajar dalam hubungan kerja kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap informalitas yang wajar dalam hubungan kerja cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar hubungan dengan informal lebih ditingkatkan lagi sehingga para bawahan akan lebih terbuka dan tidak kaku dalam bekerja.
4. Untuk indikator manusia bawahan bukan mesin kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap manusia bawahan bukan mesin cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar lebih memperlakukan para pegawai secara manusiawi, mengerti dan memahami perasaan bahwa pegawai juga memiliki hati dan perasaan yang harus dihargai
5. Untuk indikator Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap Pengembangan Kemampuan Bawahan Sampai Tingkat Yang Maksimal cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar lebih mengembangkan potensi dan kemampuan pegawai secara maksimal untuk mencapai efektivitas organisasi
6. Untuk indikator Pekerjaan Yang Menarik dan Penuh Tantangan kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap Pekerjaan Yang Menarik dan Penuh Tantangan cukup

terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar pekerjaan yang ada lebih divariasikan lagi dan adanya suatu kompetisi sehingga pegawai merasa tertantang dan bersemangat.

7. Untuk indikator Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap Pengakuan Dan Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar setiap pekerjaan yang telah diselesaikan lebih dihargai lagi baik secara fisik maupun non fisik agar pegawai lebih merasa dihargai
8. Untuk indikator Alat Perlengkapan Yang Cukup kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap Alat Perlengkapan Yang Cukup cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar fasilitas yang diberikan lebih ditingkatkan lagi agar kenyamanan dalam berkerja tercipta.
9. Untuk indikator The Right Man On The Right Place kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap The Right Man On The Right Place cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar penempatan dan pemberian tugas sesuai dengan keahlian masing-masing untuk menunjang penyelesaian tugas dengan baik dalam rangka pencapaian efektivitas organisasi
10. Untuk indikator Balas Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan kategori penilaian responden pejabat struktural dan responden pegawai terhadap Balas

Jasa Harus Setimpal Dengan Jasa Yang Diberikan cukup terlaksana. Maka oleh karena itu, untuk kedepannya agar lebih menghargai setiap jasa yang telah diberikan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja yang ada.

Saran

1. Masih kurangnya kedekatan yang terjalin antara Pejabat Struktural dengan Pegawai sehingga tidak terciptanya kenyamanan dalam bekerja, penulis memberi saran agar para Pejabat Struktural lebih membuka diri selaku pemimpin untuk mendekati dan mengerti para bawahannya seperti melakukan pengawasan langsung turun melihat dan membimbing kerja pegawai dalam beberapa waktu sekali.
2. Sebaiknya Pejabat Struktural tidak hanya sering berada diruang kerjanya sendiri agar lebih sering turun melihat kondisi dan kinerja para Pegawai secara lebih intensif bagaimana sebenarnya yang menjadi keluhan dari pegawai dan apakah pegawai telah merasa nyaman bekerja.
3. Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir agar dapat memberikan penghargaan kepada para Pegawai yang telah berjasa dan memberikan kontribusi yang baik bagi pelaksanaan pemerintahan daerah.
4. Segala sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir sebaiknya diperbaiki untuk menunjang pekerjaan yang ada sekaligus meningkatkan gairah kerja pegawai untuk mencapai loyalitas yang tinggi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Abdurrachman, Oemi, 2001. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung, PT Citra Aditya Bakti.
- Bagong, Suyanto, 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta, Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung, Mandar Maju.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Kinerja Sumber daya Manusia*. Yogyakarta, Andi.
- Hasibuan. Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta, Gava Media.
- Kaloh, 2006. *Pemimpin Antara Keberhasilan dan Kegagalan*. Jakarta, Kata Hasta Pustaka.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Marshall, Shashkin. and Molly G. Shashkin, 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta, Erlangga.
- Mulyana. Deddy, 2002. *Ilmu Komunikasi*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Purwanto, Iwan. 2007. *Manajemen Strategis*. Bandung, Cv Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Siswanto, HB. 2000, Pengantar Manajemen. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Hamim, Sufian, dan Indra Muchlis Adnan, 2005. *Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Pekanbaru, Multi Grafindo.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Syafi'ie, Inu, Kencana, 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta, Refika Aditama.
- Terry, R George, 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.

Dokumentasi

- Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

