

**PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KERUMAHTANGGAAN DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KOTA TASIKMALAYA**

Astri Siti Fatimah, S.Sos, M.Si
Email : astrifatimah@ymail.com

Dosen pada STIA YPPT PRIATIM Tasikmalaya

Abstrak : Berdasarkan hasil penelitian ditemukan rendahnya efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan diantaranya dalam pengadministrasian serta inventarisasi perlengkapan/barang di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah seperti penyusunan KIB (Kartu Inventarisasi Barang), penyediaan makanan dan minuman, penyiapan tempat, penyiapan peralatan/perlengkapan (kursi, *sound system*, dll) untuk keperluan rapat/pertemuan/kegiatan kedinasan, dan penyusunan rencana program kerja dan kegiatan Sub. Bagian Rumah Tangga dikarenakan banyaknya kegiatan rutin yang harus dilaksanakan. Hal ini terjadi karena pemotivasian belum sepenuhnya dilaksanakan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari: 1) observasi (pengamatan langsung terhadap obyek penelitian); 2) wawancara; 3) angket. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dinyatakan bahwa pemotivasian secara empirik telah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tercermin dari besarnya pengaruh dimensi-dimensi pemotivasian yang secara teoritik terbangun dari dimensi asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta dimensi asas perhatian timbal balik.
Kata Kunci : pemotivasian, asas-asas pemotivasian dan efektivitas kerja.

Abstract : Based on the results of the study found the low effectiveness of the management of kerumahtanggaan of them in administrating as well as an inventory of equipment/goods in the General section of the Secretariat of the environmental areas such as the preparation of KIB, the provision of food and drink, preparation of site, preparation of equipment/supplies (seats, sound system, etc) for the purposes of meetings/conferences/activities are limited, and the preparation of a plan of work programmes and activity Sub. Part of the household due to the large number of routine activities that must be implemented. This happens because pemotivasian has not been solely implemented.

The research method used is descriptive analysis. Data collection techniques used through the study of librarianship and field studies that consists of: 1) observation (direct observation against the object of the research); 2) interviews; 3) now).

Based on the research results and discussion can be expressed pemotivasian that the empirical basis have been shown to provide significant effects against the effectiveness of the management of kerumahtanggaan in the General section of the Secretariat of the regional town of Tasikmalaya, either partially or simultaneous. The magnitude of the influence of the pemotivasian against the effectiveness of the management of kerumahtanggaan in the General section of the Secretariat of the regional city of Tasikmalaya reflected the magnitude of the influence of dimensions pemotivasian that are teoritik basic dimensions include wake up to,

principles of communication, the principle of recognition, the principle of authority delegated, principles of fair and decent as well as the dimension of the principle of reciprocal attention.

Keywords: motivating, motivating principles and effectiveness of the work.

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada prinsipnya mengubah sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, bahwa Sekretariat Daerah adalah unsur staf Pemerintah daerah. Sekretariat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya terdiri dari beberapa bagian salah satunya adalah bagian umum yang membawahkan Sub. Bagian Rumah Tangga. Hal ini diatur dalam Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 19 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. Adapun salah satu rincian tugasnya adalah melaksanakan kegiatan pengelolaan urusan rumah tangga di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.

Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan uraian pekerjaannya. Hal ini sangat penting agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Untuk terwujudnya efektivitas pengelolaan yang baik, banyak cara yang bisa dilakukan oleh setiap organisasi, salah satunya adalah

melalui pemotivasian. Melalui pemotivasian oleh pimpinan yang baik tersebut mencoba untuk memberikan dorongan terhadap pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat. Pada umumnya dalam organisasi, pemotivasian yang dilakukan pimpinan, dapat diberikan dalam bentuk materil maupun imateril.

Pemotivasian yang baik akan membantu para pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan dengan cepat. Usaha-usaha pemotivasian dapat dilakukan untuk mendorong hubungan yang baik diantara para pegawai. Pemotivasian harus merupakan kegiatan yang positif dan membantu. Pemimpin akan menggunakan pemotivasian untuk menjadi informasi guna memuji pegawai yang baik dan membantu mereka yang memerlukannya dan menentukan jenis kebutuhan para pegawai. Sebaliknya, pemimpin yang tidak melaksanakan usaha-usaha pemotivasian juga ingin berprestasi baik, mereka ingin mengetahui hasil-hasil dan pekerjaannya dan mendapatkan pengakuan apabila pegawai berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, pemotivasian harus dikaitkan dengan pola organisasinya, sehingga memudahkan pembagian tanggung jawab untuk mengendalikan orang-orang yang diberi tugas untuk melaksanakan berbagai kegiatan.

Hubungan kerja yang baik akan terealisasi apabila seorang pimpinan dapat menggerakkan bawahannya. Setiap pimpinan harus menyadari bahwa setiap manusia itu memiliki sifat yang berbeda yakni sifat yang baik dan tidak baik. Bagi seorang pimpinan dituntut agar mampu memperkecil atau bahkan menghilangkan perbedaan pendapat yang ditimbulkan dari perbedaan sifat-sifat manusia tersebut, bahkan pimpinan harus mampu mengsinkronisasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan orang-orang di

dalam organisasi. Oleh karena itu pemotivasian memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi demi terciptanya hubungan kerja yang baik.

Pemotivasian merupakan suatu upaya untuk membentuk perilaku individu agar dapat bekerjasama, serasi, harmonis dan terarah. Dengan suasana kerja yang demikian, maka para bawahan dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu selaku pimpinan harus dapat meng beban kerja dengan tepat. beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja para pegawai yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Untuk kelancaran pencapaian tujuan tersebut salah satunya diperlukan adanya pegawai yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan tugas yang dibebankan kepadanya, bekerja lebih giat dan tekun sehingga efektivitas pengelolaan dapat tercapai.

Bertolak dari kenyataan rendahnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan, sistem layanan masyarakat yang kurang menguntungkan, maka organisasi publik harus memperbaiki dan melakukan penataan. Perlunya meningkatkan efektivitas pengelolaan dengan maksud untuk memperkecil terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

Bagian Umum mempunyai tugas menyelenggarakan urusan ketatausahaan, kearsipan, administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, pengelolaan perlengkapan serta rumah tangga di lingkungan Sekretariat Daerah serta perumusan bahan kebijakan dan penyelenggaraan sandi dan telekomunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya terdapat gejala rendahnya efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan dengan indikasi sebagai berikut : dalam melaksanakan pendistribusian, penyimpanan dan pemeliharaan

perlengkapan/barang/aset di lingkungan Sekretariat Daerah kadang-kadang mengalami keterlambatan, adanya pegawai yang masih sibuk dan ada pegawai yang sudah tidak mendapatkan beban kerja. Contohnya : dalam melaksanakan pengadministrasian tidak semua pegawai bisa melaksanakannya dikarenakan terbatasnya Sumber Daya Manusia dan waktu penyelesaian suatu pekerjaan sering dilakukan di luar jam kerja. Contohnya : pengadministrasian serta inventarisasi perlengkapan/barang di lingkungan Sekretariat Daerah seperti penyusunan KIB (Kartu Inventarisasi Barang), penyediaan makanan dan minuman, penyiapan tempat, penyiapan peralatan/perlengkapan (kursi, sound system, dll) untuk keperluan rapat/pertemuan/kegiatan kedinasan, dan penyusunan rencana program kerja dan kegiatan Sub. Bagian Rumah Tangga dikarenakan banyaknya kegiatan rutin yang harus dilaksanakan.

Menurut pengamatan penulis, gejala rendahnya efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan tersebut diduga karena pemotivasian dan beban kerja belum berjalan dengan baik.

RUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak dari indikasi pada latar belakang penelitian tersebut di atas maka, pertanyaan masalah (*problem question*) adalah : Seberapa besar pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya?

LANDASAN TEORI

Manajemen sebenarnya telah ada sejak sekelompok manusia bekerja sama dalam mencapai tujuannya berabad-abad yang lalu, meskipun kegiatan yang dilakukan masih bersipat sederhana. Sejalan dengan kebutuhan manusia yang semakin kompleks, maka dibutuhkan

pengelolaan yang baik demi tercapainya tujuan. Dewasa ini, dengan meningkatnya spesialisasi pekerjaan serta berkembangnya skala operasi menjadikan peran manajemen semakin penting. Kemajuan teknologi selalu menciptakan tantangan baru. Dengan demikian diperlukan adanya manajemen yang baik dalam suatu organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Manajemen yang baik mensyaratkan adanya upaya penciptaan dan pembinaan lingkungan kerja bagi timbulnya prestasi orang-orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. Seorang pimpinan tidak dapat melaksanakan pekerjaan ini tanpa mengetahui hal-hal apa yang dapat memotivasi manusia. Keharusan untuk memasukan atau mencakupkan faktor-faktor motivasi kedalam peranan organisasi, pengisian jabatan atas peranan tersebut, serta pengarahan dan pemanduan orang-orang haruslah dilakukan atas dasar pengetahuan tentang motivasi. Pekerjaan pimpinan tersebut bukanlah berupaya untuk memanipulasi orang - orang, tetapi menyadari dan mencakupkan faktor - faktor pemotivasian dalam merancang suatu lingkungan kerja untuk berprestasi.

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Untuk mempermudah pemahaman tentang motif, motivasi dan motivasi kerja akan dikemukakan pengertian teori-

teori yang berkenaan dengan hal tersebut.

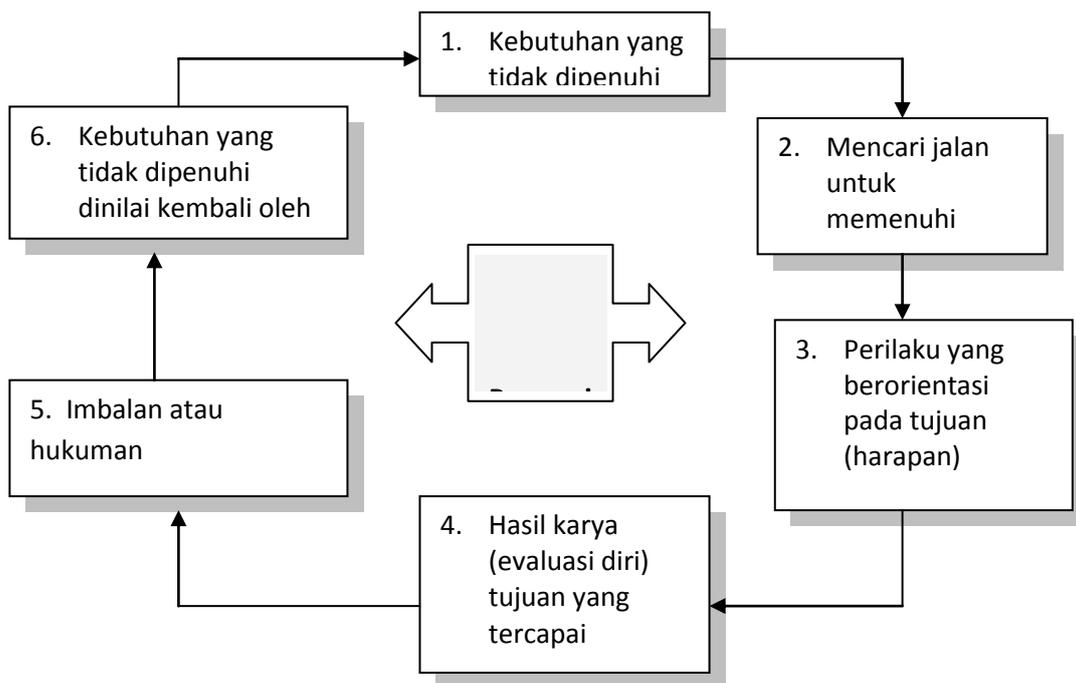
Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu menurut Manulang dan Marihot (2001:193). Ada beberapa definisi motivasi dari sejumlah penulis sebagai berikut :

1. Siagian berpendapat bahwa :
Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas sehingga tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
2. Terry berpendapat Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak.
3. Effendi berpendapat Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti, membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.
4. pengertian motivasi menurut Manullang Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan dalam mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang tersebut.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan

pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Dengan demikian, pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada pegawai operasional. Agar lebih jelas proses motivasi menurut Hasibuan (2000: 150) dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar Proses Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Siagian (dalam Sedarmayanti, 2001: 78) mendefinisikan: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien".

George R. Terry (2003) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Sedangkan Edwin B. Flippo memberikan pengertian motivasi adalah: "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*" (motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Hasibuan (2000: 151) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa

motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi, motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pengelolaan yang baik kepada masyarakat.

Salah satu aspek pemanfaatan karyawan adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan atau dengan kata lain pemberian kegairahan bekerja pada karyawan tersebut. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Proses motivasi dimulai dari kebutuhan, kebutuhan tersebut timbul karena adanya ketidakseimbangan baik yang bersifat fisik maupun psikis. Dari ketidak seimbangan ini akan muncul suatu proses dorongan dalam diri manusia dengan tetap memperhatikan pengendalian. Hal ini merupakan proses keadaan kekurangan yang telah disertai adanya pengarahan, petunjuk dan

perlunya penguasaan pedoman kerja dari suatu organisasi tertentu dimana yang bersangkutan bekerja.

Sedangkan asas motivasi dikemukakan Hasibuan (2007 : 221) terdiri dari :

1. Asas mengikutsertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas pengakuan
4. Asas wewenang yang didelegasikan
5. Asas Adil dan layak
6. Asas perhatian timbal balik

ad.1 Asas Mengikutsertakan

Artinya mengajak bahwa untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

ad.2 Asas komunikasi

Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

ad.3 Asas pengakuan

Artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

ad.4 Asas wewenang yang didelegasikan

Artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri para bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

ad.5 Asas adil dan layak

Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.

ad.6 Asas perhatian timbal balik

Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Pelaksanaan kerja pegawai dalam organisasi, bertujuan agar pekerjaan tersebut efektif dan efisien. Kerja pegawai dalam organisasi diatur menurut ketentuan yang berlaku dan mengandung resiko tersendiri, seperti tidak melaksanakan kerja sesuai dengan ketentuan akan mendapat sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kerja itu menyangkut aktivitas yang berkelanjutan dan tidak pernah berhenti, terkecuali pegawai telah melaksanakan tugasnya dan telah menghabiskan masa pengabdian.

Definisi efektivitas dikemukakan oleh Ravianto (1989 : 113) adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam hal waktu maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Untuk memperoleh teori efektivitas peneliti dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori manajemen dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan teori efektivitas.

Pakar lainnya adalah Siagian (1997 : 151) mengemukakan definisi efektivitas kerja sebagai berikut :

Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan. Dalam konteks yang lebih luas, efektivitas, dapat diartikan sampai seberapa jauh tujuan organisasi secara keseluruhan dapat dicapai.

Dimensi waktu masuk dalam proses efektivitas, terlebih bila organisasi itu diartikan sebagai salah satu elemen dari sistem yang besar (lingkungan), yang dalam tahapan-tahapan kerjanya setiap saat mengambil sumber-sumber, memproses dan mengembalikannya pada lingkungan. Karena itu test terakhir yang digunakan terhadap efektivitas adalah sampai sejauh mana organisasi itu mampu bertahan.

Sedangkan menurut Etzioni dalam Suryatim (1995 : 12) menyatakan bahwa :

Efektivitas diukur dari tingkat sejauh mana ia berhasil mencapai tujuannya: Efektivitas memerlukan banyak kegiatan yang beraneka ragam, secara komparatif biasanya efektivitas mudah diukur. Apabila tujuan organisasi bersifat kontinue maka pengukuran efektivitasnya malah akan lebih kompleks. Sehubungan dengan hal ini maka dalam mengukur efektivitas hendaknya disusun standar tertentu dan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Iskandar (2003 : 235) memberikan kriteria suatu kegiatan dapat dikatakan mencapai efektivitas apabila :

1. Kebijakan dasar, tujuan dan rencana diketahui secara terbuka oleh seluruh pihak.
2. Kejelasan startegi kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. Pengorganisasian sumber daya organisasi yang jelas.
4. Dilaksanakannya kegiatan sesuai dengan perencanaan disertai pengorganisasian dan pengawasan.
5. Hasilnya dapat mencapai tujuan dan mendatangkan keuntungan atau kepuasan masyarakat.

Selanjutnya Hasibuan (1994 : 223) : Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang pimpinan tertarik pada masalah mengenai organisasi secara efektif memfokuskan pada suatu atau seluruh proses.

Adapun Emerson dalam Handayani (1996:16) mengatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan”. Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif. Masih dalam buku yang sama.

Hal ini dipertegas kembali dengan pendapat Hasibuan dalam Handayani (1996:16) bahwa “efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran eksplisit dan implisit”. Hal senada juga dikemukakan oleh Miller dalam Handayani (1996:16) “*Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments*”, yang artinya efektivitas dimaksudkan sebagai

tingkat seberapa jauh suatu sistem-sistem sosial mencapai tujuannya.

Selain pencapaian tujuan, Winardi (2001:84) menjelaskan “Efektivitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu”. Apabila peneliti analisa kutipan ini, maka efektivitas adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dan dibandingkan dengan waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan barang/jasa tersebut.

Tingkat yang paling dasar adalah efektivitas individual, yang menekankan pada kinerja tugas dari pegawai tertentu atau anggota organisasi. Tugas yang dikerjakan merupakan bagian pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Individu dalam organisasi tidak bekerja sendiri sehingga diperlukan perspektif dari efektivitas kelompok.

Pengertian efektivitas dalam konteks pengelolaan publik dapat dilihat dari sejauhmana organisasi berhasil mendapatkan sumber daya dalam mengejar tujuan organisasi. Kriteria efektivitas organisasi berdasarkan konsepsi yang dikemukakan oleh Steers (1985 : 208-209) terdiri dari :

1. Efektivitas organisasi harus dinilai terhadap tujuan yang bisa dilaksanakan.
2. Adanya hubungan antara komponen-komponen baik yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi.
3. Adanya hubungan antara apa yang diinginkan oleh pekerja dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Dari pendapat di atas dapat dimengerti bahwa fokus suatu efektivitas lebih terletak pada kuantitas dan kualitas kegiatan yang berlangsung, tanpa memperhatikan proses dan resiko yang telah dikeluarkan dalam kegiatan tersebut. Yang perlu mendapat perhatian dalam hal ini adalah seberapa cepat dan tepat kegiatan itu dapat diselesaikan menurut rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, terdapat ukuran-ukuran tertentu yang menentukan seberapa efektif suatu pengelolaan dapat dilaksanakan.

Efektivitas memiliki tiga tingkatan sebagaimana yang didasarkan oleh David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997:25-26) antara lain:

1. Efektivitas individu, didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi;
2. Efektivitas kelompok, adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan jumlah kontribusi dari semua anggota kelompoknya;
3. Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui pengaruh sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang

menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai.

Sumaryadi (2005 : 105) mengemukakan organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Sementara itu, Sharma dalam Tangkilisan (2005:64) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan factor eksternal organisasi antara lain :

1. Produktivitas organisasi atau output.
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi.
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.
4. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas,

kuantitas dan waktu. Jadi efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran.

Sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama

Hall dalam Tangkilisan (2005:67) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Yang membahas bagaimana mencapai tingkat efektivitas adalah Argriss dalam Tangkilisan (2005:68) yang mengatakan "*Organizational effectiveness then is balanced organization optimal emphasis upon achieving object solving competence and human energy utilization*" atau dengan kata lain efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem (1997:27-29). Dua pendekatan tersebut antara lain : Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (input) dari sistem

yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah.

Gibson, Donnely dan Ivancevich memberikan batasan dalam kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan teori sistem (1997:31-32) antara lain :

1. Produksi
Produksi merupakan Kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.
2. Efisiensi
Konsep efisiensi didefinisikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dan input. Ukuran efisiensi harus dinyatakan dalam perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan waktu.
3. Kepuasan
Kepuasan menunjukkan sampai sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan dan pengguna.
4. Adaptasi
Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan ekstern dan intern.
5. Perkembangan
Organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus dalam jangka panjang.
6. Hidup terus.

Organisasi harus dapat hidup terus dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh para pakar di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan”. Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif.

HIPOTESIS

Bertitik tolak dari asumsi dan konsep seperti tersebut di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut : ”Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”

METODE PENELITIAN

Suchman dalam Nazir (1988:99) menyatakan : Metode penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Penggunaan metode ini untuk menguji hubungan antara variabel. Iskandar (2002:174) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua fenomena atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaparan hasil penelitian berikut ini didasarkan pada sejumlah

data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan data primer tersebut maka dapat digambarkan tentang kualitas pelaksanaan variabel-variabel penelitian secara faktual, sesuai dengan kondisi yang sebenarnya yang terjadi di lapangan.

Berikut ini dipaparkan tentang kualitas pemotivasian dari sudut pandang asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas Adil dan layak serta asas perhatian timbal balik berdasarkan tanggapan responden.

Pengaruh Asas Mengikutsertakan terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_1 terhadap Y), sebagai berikut :

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas mengikutsertakan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{YX_1} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas mengikutsertakan terhadap

efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0 \rightarrow$

Ada pengaruh asas mengikutsertakan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,2213.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_1 terhadap Y, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 3,680 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_1}$) sebesar 0,0490. Nilai ini menunjukkan bahwa asas mengikutsertakan (X_1) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 4,90%, sedangkan sisanya sebesar 95,10% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas komunikasi, asas

pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 4,90%. Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas mengikutsertakan melalui sub variabel asas komunikasi (X_2) sebesar 1,44%, melalui sub variabel asas pengakuan (X_3) sebesar 0,99%, melalui sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) sebesar 1,44%, melalui sub variabel asas adil dan layak (X_5) sebesar 1,14% dan melalui sub variabel asas perhatian timbal balik (X_6) sebesar 2,24%. Dengan demikian total efek sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 12,14%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas mengikutsertakan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 12,14%. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas mengikutsertakan saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas

perhatian timbal balik serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 87,86%.

Pengaruh Asas Komunikasi terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_2 terhadap variabel Y), sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas komunikasi terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas komunikasi terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
- $H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$ Ada pengaruh asas komunikasi daya terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1962.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_2 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 3,345 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa sub variabel asas komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_2}$) sebesar 0,0385. Nilai ini menunjukkan bahwa asas komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 3,85%, sedangkan sisanya sebesar 96,15% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas mengikutsertakan, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas komunikasi (X_2) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 3,85%. Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas komunikasi melalui sub

variabel asas mengikutsertakan (X_1) sebesar 1,44%, melalui sub variabel asas pengakuan (X_3) sebesar 1,39%, melalui sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) sebesar 1,47%, melalui asas adil dan layak (X_5) sebesar 0,81% serta melalui asas perhatian timbal balik (X_6) sebesar 1,57. Dengan demikian total efek sub variabel asas komunikasi (X_2) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 10,63%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 10,63%. Hal ini berarti bahwa efektivitas penertiban pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas komunikasi saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 89,37%.

Pengaruh Asas Pengakuan terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_3 terhadap variabel Y), sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari

dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas pengakuan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{YX_3} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas pengakuan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
- $H_1 : \rho_{YX_3} \neq 0 \rightarrow$ Ada pengaruh asas pengakuan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1098.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_3 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 2,639 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa sub

variabel asas pengakuan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_3}$) sebesar 0,0121. Nilai ini menunjukkan bahwa asas pengakuan (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 1,21%, sedangkan sisanya sebesar 98,79% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas pengakuan (X_3) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 1,21%. Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas pengakuan melalui sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) sebesar 0,99%, melalui sub variabel asas komunikasi (X_2) sebesar 1,39%, melalui sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) sebesar 1,20%, melalui sub variabel asas adil dan layak (X_5) sebesar 0,48% serta melalui sub variabel asas perhatian timbal balik (X_6) sebesar 1,13%. Dengan demikian total efek sub variabel asas pengakuan (X_3) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 6,39%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas pengakuan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 6,39%. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas pengakuan saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 93,61%.

Pengaruh Asas Wewenang yang Didelegasikan terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_4 terhadap variabel Y)

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas wewenang yang didelegasikan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya lima dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{YX_4} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas wewenang yang didelegasikan

terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya Ada pengaruh asas wewenang yang didelegasikan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

$H_1 : \rho_{YX_4} \neq 0 \rightarrow$

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1686.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_4 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 3,011 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_4}$) sebesar 0,0284. Nilai ini menunjukkan bahwa asas wewenang yang didelegasikan (X_4) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 2,84%,

sedangkan sisanya sebesar 97,16% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 2,84%. Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas wewenang yang didelegasikan melalui sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) sebesar 1,44%, melalui sub variabel asas komunikasi (X_2) sebesar 1,47%, melalui sub variabel asas pengakuan (X_3) sebesar 1,20%, melalui sub variabel asas adil dan layak (X_5) sebesar 1,05% dan melalui sub variabel perhatian timbal balik (X_6) sebesar 2,07%. Dengan demikian total efek sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 10,08%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas wewenang yang didelegasikan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 10,08%. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas wewenang yang didelegasikan saja,

akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 89,92%.

Pengaruh Asas Adil dan Layak terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_5 terhadap variabel Y), sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas adil dan layak terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya lima dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_4} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas adil dan layak terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

$H_1 : \rho_{yx_4} \neq 0 \rightarrow$ Ada pengaruh asas adil dan layak terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum

Sekretariat Daerah
Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,0994.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_5 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 2,604 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti sub variabel asas adil dan layak (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi (R^2_{YX4}) sebesar 0,0099. Nilai ini menunjukkan bahwa asas adil dan layak (X_5) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 0,99%, sedangkan sisanya sebesar 99,01% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas adil dan layak (X_5) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 0,99%.

Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas adil dan layak melalui sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) sebesar 1,14%, melalui sub variabel asas komunikasi (X_2) sebesar 0,81%, melalui sub variabel asas pengakuan (X_3) sebesar 0,48%, melalui sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) sebesar 1,05% dan melalui sub variabel perhatian timbal balik (X_6) sebesar 1,50%. Dengan demikian total efek sub variabel asas adil dan layak (X_5) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 5,97%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas adil dan layak berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 5,97%. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas adil dan layak saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas perhatian timbal balik serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 94,03%.

Pengaruh Asas Perhatian Timbal Balik terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_6 terhadap variabel Y), sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum

Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh asas perhatian timbal balik terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya lima dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{YX_4} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh asas perhatian timbal balik terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
- $H_1 : \rho_{YX_4} \neq 0 \rightarrow$ Ada pengaruh asas perhatian timbal balik terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan pengujian koefisien jalur pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,2620.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh X_6 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 38}$) yaitu $t_{hitung} = 3,914 > t_{tabel} = 2,024$. Dari nilai tersebut

diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti sub variabel asas perhatian timbal balik (X_6) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_4}$) sebesar 0,0687. Nilai ini menunjukkan bahwa asas perhatian timbal balik (X_6) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 6,87%, sedangkan sisanya sebesar 93,13% dipengaruhi oleh sub variabel lain yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Adapun efek dari sub variabel asas perhatian timbal balik (X_6) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil pengujian diperoleh efek langsung sebesar 6,87%. Sedangkan efek tidak langsung sub variabel asas perhatian timbal balik melalui sub variabel asas mengikutsertakan (X_1) sebesar 2,24%, melalui sub variabel asas komunikasi (X_2) sebesar 1,67%, melalui sub variabel asas pengakuan (X_3) sebesar 1,13%, melalui sub variabel asas wewenang yang didelegasikan (X_4) sebesar 2,07% dan melalui sub variabel asas adil dan layak (X_5) sebesar 1,50%. Dengan demikian total efek sub variabel asas perhatian timbal balik (X_6) terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) baik langsung maupun tidak langsung sebesar 15,48%.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa asas perhatian timbal balik berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 15,48%. Hal ini berarti bahwa efektifitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh asas perhatian timbal balik saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta banyak variabel lainnya yaitu sebesar 84,52%.

Pengaruh Simultan Asas Mengikutsertakan, Asas Komunikasi, Asas Pengakuan, Asas Wewenang yang Didelegasikan, Asas Adil dan Layak, Asas Perhatian Timbal Balik terhadap Efektivitas Pengelolaan Kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (sub variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6 terhadap variabel Y), sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan hipotesis utama yang menyatakan : “Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ditentukan oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi pemotivasian yang terdiri dari : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik.”, maka untuk menguji adanya pengaruh pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas

komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : P_{yx} = 0 \rightarrow$ Tidak ada pengaruh pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

$H_1 : P_{yx} \neq 0 \rightarrow$ Ada pengaruh pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan

di Bagian Umum
Sekretariat Daerah
Kota Tasikmalaya

Dengan demikian maka untuk menguji hipotesis yang diajukan tersebut, dilakukan analisis *model summary* pada *out put* persamaan regresi, dimana berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar $0,779104 \approx 0,779$.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh simultan X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6 terhadap Y , maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($t_{0,975 ; 6 ; 38}$) yaitu $F_{hitung} = 8,495 > F_{tabel} = 2,349$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa variabel pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y).

Besaran nilai koefisien determinasi ($R^2_{YX_1X_2X_3X_4X_5X_6}$) sebesar 0,607003. Nilai ini menunjukkan bahwa pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya (Y) sebesar 60,70%, sedangkan sisanya sebesar 39,30% dipengaruhi oleh banyak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (variabel yang tidak diteliti).

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya lima sebesar 60,70%. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tidak hanya dipengaruhi oleh variabel pemotivasian (yang meliputi : asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta asas perhatian timbal balik) saja, akan tetapi dipengaruhi pula oleh banyak variabel lainnya yaitu sebesar 39,30%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hasil analisis, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pemotivasian secara empirik telah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh pemotivasian terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tercermin dari besarnya pengaruh dimensi-dimensi pemotivasian yang secara teoritik terbangun dari dimensi asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta dimensi asas perhatian timbal balik.

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa dimensi asas perhatian timbal balik secara empirik telah memberikan pengaruh paling besar terhadap efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya yang tercermin dari indikator terpeliharanya kerjasama dalam melaksanakan tugas dan penyediaan sarana prasarana penunjang pelaksanaan penyelesaian tugas yang sangat memadai.

Hasil temuan penelitian juga menemukan bahwa efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh pemotivasian semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang dimaksud adalah faktor perilaku organisasi, pengawasan yang belum efektif dan belum optimalnya pengembangan sumber daya aparatur.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka berikut ini peneliti akan mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu pemotivasian maupun rekomendasi bagi institusi terkait, dalam hal ini Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. Saran-saran yang tersebut, antara lain :

1. Dimensi asas adil dan layak sebaiknya mendapatkan prioritas utama untuk ditingkatkan sehingga efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya akan semakin optimal.
2. Untuk menunjang terwujudnya efektivitas pengelolaan kerumahtanggaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, aspek mengikutsertakan baik menyangkut individu maupun kelompok, sebaiknya memperoleh perhatian yang khusus dari pimpinan, agar terjadi sinergitas dalam mewujudkan pengelolaan kerumahtanggaan yang optimal.
3. Asas komunikasi dan asas pengakuan idealnya agar lebih ditingkatkan sehingga menunjang terhadap pelaksanaan tugas agar senantiasa terjaga kualitasnya.
4. Asas pengakuan hendaknya lebih ditingkatkan lagi karena cara ini merupakan salah satu upaya untuk dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada para individu yang terlibat dalam pengelolaan kerumahtanggaan karena merasa dihargai sehingga akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
5. Tidak kalah penting untung diperhatikan adalah asas wewenang yang diberikan perlu terus dilaksanakan mengingat dengan demikian maka setiap individu pengelola kerumahtanggaan akan mampu berinisiatif untuk berinovasi dalam menyelesaikan sejumlah tugas-tugasnya sehingga dapat selesai sesuai dengan jadwal dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- George R. Terry. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. PT. Bumi Aksara
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.
- Iskandar. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Program Pasca Sarjana, Universitas Garut.
- Malayu, Hasibuan SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Manullang, K. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Karya Dharma.
- Nazir, Mohammad, 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. 1989. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : Sive.
- Siagian, Sondang P. 1997, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gunung Agung.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta : Citra Utama
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Steers, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Sumber-sumber lain :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
3. Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 19 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.