

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
PENGAWASAN MELEKAT, DAN PENDIDIKAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN INFORMASI DAN
KOMUNIKASI KOTA SURAKARTA**



RINGKASAN TESIS

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister Program Studi
Magister Manajemen

Oleh :

ELISABETH

NIM. P. 100 030 096

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2005**

NOTA PEMBIMBING

Dr. H.M. Wahyuddin, MS
Dosen program magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Elisabeth Respati Rahayuningsih

Kepada Yth
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara :

Nama	:	Elisabeth Respati Rahayuningsih
NIM	:	P. 100030096
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian	:	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGAWASAN MELEKAT, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI KOTA SURAKARTA

Dengan ini kami menilai Tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian Tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, Februari 2006
Pembimbing

Dr. H.M. Wahyuddin, MS

TESIS BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGAWASAN
MELEKAT, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI
BADAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI KOTA SURAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Elisabeth Respati Rahayuningsih
NIM : P. 100030096
Program Studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan Penguji
Pada tanggal Februari 2006

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua/Sekretaris Sidang

Pembimbing merangkap Penguji

Anggota Dewan Penguji

Surakarta, Februari 2006
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Program Pascasarjana
Direktur,

Dr. HM. Wahyudin, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisabeth Respati Rahayuningsih
NIM : P. 100030096
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, PENGAWASAN MELEKAT, DAN
PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI BADAN INFORMASI DAN
KOMUNIKASI KOTA SURAKARTA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 2006

Yang membuat pernyataan,

Elisabeth Respati Rahayuningsih

MOTTO

- Jika seseorang melangkah dengan mantap ke arah yang diinginkannya dan berusaha keras untuk hidup seperti apa yang ia bayangkan, ia akan memperoleh sukses yang tidak pernah terpikir olehnya. (Thoreau)
- Mungkin hasil paling berharga dari pendidikan ialah kemampuan kita untuk mengerjakan hal-hal yang harus kita kerjakan, tidak peduli pekerjaan itu kita sukai atau tidak. (Thomas Henry Huxley)
- Masa depan harus dipikirkan, direncanakan, dan dipersiapkan sebaik-baiknya tetapi jangan sekali-kali khawatir akan hari esok. (Dale Carnegie)

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada :

- Ananda Ika & Selvi tersayang
- Ibuku Rosa tercinta

ABSTRAKSI

**ELISABETH RESPATI RAHAYUNINGSIH, ANALISIS PENGARUH
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGAWASAN MELEKAT, DAN
PENDIDIKAN**

**TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN INFORMASI DAN
KOMUNIKASI KOTA SURAKARTA**

TESIS

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pengawasan melekat, dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta.

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pembuktian dari sebuah hipotesis, dengan menggunakan pengujian statistik dengan bantuan SPSS. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Uji Validitas, Uji reliabilitas, Uji regresi linier berganda (Uji f), uji regresi linier secara individu (Uji t) serta uji asumsi klasik yang meliputi Uji autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pengawasan melekat, dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai badan informasi dan komunikasi kota Surakarta yang dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} 17,024 > F_{tabel} = 3,34$, (2) Faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja pegawai Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta yang dibuktikan oleh besarnya nilai $t_{statistik} = 9,023 > t_{tabel} = 0,679$ (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta yang dibuktikan oleh besarnya nilai $t_{statistik} = 1,723 > t_{tabel} = 0,679$ (4) Pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja pegawai Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta yang dibuktikan oleh besarnya nilai $t_{statistik} = 1,479 > t_{tabel} = 0,679$, (5) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja pegawai Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta yang dibuktikan oleh besarnya nilai $t_{statistik} = 1,562 > t_{tabel} = 0,679$

Faktor Pengawasan mempunyai kontribusi yang paling kuat dalam mempengaruhi Prestasi kerja. Hal ini dikarenakan besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,912 adalah yang terbesar dibandingkan dengan keempat variabel yang lain.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi tiga syarat dalam asumsi klasik yaitu tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan adalah handal sebagai penaksir

ABSTRACT

ELISABETH RESPATI RAHAYUNINGSIH, ANALYSIS INFLUENCE
LEADERSHIP, MOTIVATION, OBSERVATION STICK, AND EDUCATION.

TO LABOUR CAPACITY OFFICER IN BODY INFORMATION AND
COMMUNICATIONS TOWN SURAKARTA

THESIS

Target of this research is to analyse leadership influence how far, motivate, observation stick, and education to body information officer labour capacity and communications town Surakarta

This research type is quantitative, that is a research which aim to to obtain;get verification from a hypothesis, by using statistical examination constructively spss. As for used test in this research is, test validity, test reliabilitals, test doubled linear regresi (f test), test linear regresi individually (test t) and also test classic assumption which cover test autokorelasi, multikolinieritas and heteroskedastisitas.

Result of research show: (1) by together leadership factor, motivate, observation stick, and education to information body officer labour capacity and proved Surakarta town communications by f value count $17,024 > f\text{-tabel} = 3,34$, (2) factor leadership have an effect on positive and signifikan to body information officer labour capacity and proved communications town surakarta by level of t-statistik value = $9,023 > t\text{-tabel} = 0,679$ (3) motivation activity have an effect on positive and signifikan to body information officer labour capacity and proved communications town surakarta by level of t-statistik value = $1,723 > t\text{-tabel} = 0,679$ (4) observation stick to have an effect on positive and signifikan to body information officer labour capacity and proved communications town surakarta by level of t-statistik value = $1,479 > t\text{-tabel} = 0,679$, (5) education have an effect on positive and signifikan to body information officer labour capacity and proved communications town Surakarta by level of t-statistik value = $1,562 > t\text{-tabel} = 0,679$

Factor observation have strongest contribution in influencing labour capacity. This matter because of level of regresi coefficient value equal to 0,912 which is biggest to be compared to is fourth of other variable.

Used regresi model in this research have fulfilled three condition in classic assumption that is do not happened autokorelasi, do not happened multikolinieritas, and do not happened heteroskedastisitas, so that model used regresi is relying on as appraiser.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	iv
Motto	v
Persembahan	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Kata Pengantar	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN TEORI.....	6
A. Pengertian Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, Pendidikan dan Prestasi Kerja.....	7

	B. Penelitian Terdahulu	30
BAB III	METODE PENELITIAN	32
	A. Lokasi Penelitian.....	32
	B. Jenis dan Sumber Data.....	32
	C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	D. Populasi dan Sampel	33
	E. Kerangka Dasar Pemikiran	34
	F. Hipotesis Penelitian.....	34
	G. Devinisi Operasional Variabel	35
	H. Instrumen Penelitian.....	36
	I. Metode Penelitian.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Gambaran Umum Wilayah Surakarta	40
	B. Analisis deskriptif Pegawai BIK Kota Surakarta	53
	C. Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
	D. Pengujian instrument penelitian.....	56
	E. Analisa data.....	61
	F. Pembahasan.....	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	73
	A. Simpulan	73
	B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV. 1	Penyebaran penduduk menurut kelompok umur dan Jenis kelamin di Kota Surakarta tahun 2004	47
Tabel IV. 2	Penyebaran penduduk menurut kelompok umum dan Jenis kegiatan di Kota Surakarta tahun 2004	48
Tabel IV. 3	Prosentase penduduk bekerja menurut lapangan usaha Di Kota Surakarta.....	49
Tabel IV. 4	Laju inflasi di Kota Solo tahun 2000-2004.....	49
Tabel IV. 5	Pertumbuhan ekonomi di Kota Surakarta tahun 2000-2004.....	50
Tabel IV. 6	Pendapatan perkapita di Kota Surakarta tahun 2000-2004.....	50
Tabel IV. 7	Perkembangan investasi di Kota Surakarta tahun 2000-2004	50
Tabel IV. 8	Daftar Pegawai BIK berdasarkan bagian dan jenis kelamin.....	53
Tabel IV. 9	Daftar Pegawai BIK kota Surakarta berdasarkan Golongan.....	54
Tabel IV. 10	Deskripsi data Hasil Penelitian	55
Tabel IV. 11	Uji Validitas Instrument pertanyaan variabel Kepemimpinan Kerja Pegawai (X1).....	57
Tabel IV. 12	Uji Validitas Instrument pertanyaan variabel Motivasi Kerja Pegawai (X2).....	58
Tabel IV. 13	Uji Validitas Instrument pertanyaan variabel Pengawasan Melekat (X3)	58
Tabel IV. 14	Uji Validitas Instrument pertanyaan variabel Pendidikan (X4).....	59
Tabel IV. 15	Uji Validitas Instrument pertanyaan variabel Prestasi kerja Pegawai (Y).....	60
Tabel IV. 16	Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas	61
Tabel IV. 17	Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Menggunakan <i>varian inflation faktor</i> (VIF)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1	Kerangka Dasar Pemikiran	35
Gambar IV. 1	Uji koefisien regresi secara serencak	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pustaka
Lampiran 2	Rekapaitulasi nilai hasil kuesioner variabel X1, X2, X3, X4, dan Y
Lampiran 3	Uji validitas
Lampiran 4	Reliabilitas
Lampiran 5	Uji regresi
Lampiran 6	Uji Multikolinearitas
Lampiran 7	Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 8	Uji Normalitas
Lampiran 9	Kuesioner

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melindungi serta membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin untuk dapat menyusun Tesis ini dengan baik karena keterbatasan penulis. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi ijin untuk mengadakan penelitian;
2. Dr. HM. Wahyuddin, MS., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk dapat mengikuti Program Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen dan sekaligus sebagai Pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan saran-saran serta pengarahan hingga selesainya penulisan Tesis ini;
3. Drs. Purnomo, selaku Kepala Badan Komunikasi dan Informatika Kota Surakarta yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian dan membantu menyediakan data;
4. Segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ilmunya;
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan tesis ini. Namun demikian penulis selalu membuka kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Februari 2006

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak otonomi daerah mulai efektif diberlakukan, Pemerintah Daerah merupakan tulang punggung pemerintahan dan pembangunan daerah. Agar otonomi yang diberlakukan tersebut benar-benar membawa kesejahteraan bagi masyarakat, maka sumber daya manusia di daerah, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus benar-benar handal, mumpuni, cakap, trampil, dan sadar akan tanggung jawab.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang demikian, maka perlu dipupuk sejak awal penerapan disiplin pegawai, karena sebagai langkah awal untuk meletakkan landasan yang kuat bagi daerah dalam menjalankan otonomi daerah, diperlukan disiplin pegawai yang baik agar Sumber Daya Manusia yang ada menjadi benar-benar berkualitas. Salah satu faktor untuk menumbuhkan sikap mental yang baik, semangat kerja, dan disiplin kerja adalah pemberian motivasi.

Hal ini dikarenakan motivasi sebenarnya merupakan suatu dorongan terhadap seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan. Arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilannya justru ditentukan oleh manusia

(Descler, 1997: 10-11). Pada era teknologi di mana pekerjaan manusia sudah dipermudah dan bahkan sudah ada yang diganti oleh mesin-mesin namun unsur manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dan pada akhirnya paling menentukan dalam organisasi apapun juga.

Menurut *Etziomi* (1997: 77), berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Oleh sebab itu patut disadari, karena begitu pentingnya peranan manusia seperti diuraikan di atas, maka setiap perilaku pegawai dalam suatu instansi tidak boleh dibiarkan seenaknya. Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka perilaku pegawai dituntut harus sesuai dengan aturan maupun batasan yang ada.

Pendidikan formal pegawai juga memiliki peran penting dalam membentuk mental dan perilaku pegawai, penguasaan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang didapat dalam pendidikan formal akan berpengaruh pada sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berkait dengan pendidikan formal, seperti diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 menginginkan agar setiap warga negara mendapat kesempatan belajar seluas-luasnya. Komisi Pembaharuan Pendidikan Nasional (KPPN) mengemukakan agar pendidikan Indonesia bersifat semesta, menyeluruh, dan terpadu, berarti bahwa pendidikan haruslah dinikmati oleh semua warga negara. Menyeluruh maksudnya agar ada mobilitas antara pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah, sehingga terbuka pendidikan seumur hidup bagi setiap warga negara Indonesia (Sudjana, 1997: 36).

Kemajuan bangsa hanya dimungkinkan oleh perluasan pendidikan bagi setiap anggota bangsa itu. Pendidikan bukan lagi diperuntukkan bagi suatu golongan elite yang sangat terbatas melainkan bagi seluruh rakyat. Termasuk pegawai negeri sipil yang senantiasa harus dapat mengembangkan dan meningkatkan pendidikan yang telah ia miliki. Setiap pegawai negeri sipil diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Dengan semakin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pendidikan formal, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sementara itu pegawai negeri sipil merupakan unsur terpenting dalam organisasi pemerintahan dan agar pegawai negeri sipil dapat berfungsi seperti yang diharapkan, maka dalam melaksanakan tugasnya harus disertai dengan disiplin kerja. Karena dengan adanya disiplin kerja dalam diri setiap pegawai maka pelaksana kerja senantiasa akan selalu terarah pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Selanjutnya ketentuan khusus mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil secara terperinci telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sehingga kewajiban bagi setiap Pegawai Negeri Sipil untuk berlaku disiplin dalam bekerja semakin jelas. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan semua Pegawai Negeri Sipil yang ada pada setiap instansi pemerintah akan patuh dan taat serta berperilaku sesuai dengan peraturan tersebut, sehingga instansi dimana mereka bekerja dapat berfungsi dengan lancar dan memenuhi tujuan yang diharapkan.

Meskipun demikian, penegakan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil tetap perlu mendapatkan perhatian yang serius dengan maksud supaya

kedisiplinan yang sudah tercipta dapat ditingkatkan atau paling tidak dapat dipertahankan. Untuk menciptakan keadaan yang demikian, instansi dalam hal ini pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab atas kedisiplinan bawahannya harus mampu memberikan motivasi atau daya perangsang terutama yang berwujud non material.

Pelaksanaan tugas masing-masing pegawai telah ditetapkan berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan pangkat, golongan dan jabatan yang melekat pada setiap pegawai, pembagian tugas tersebut tentunya telah disesuaikan dengan visi dan misi dari kantor yang bersangkutan. Pimpinan sebagai atasan langsung yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi memiliki tugas yang sangat strategis dalam menyusun perencanaan, membuat strategi pelaksanaan. Pelaksanaan, serta melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas.

Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta, merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas pelayanan langsung terhadap masyarakat khususnya yang berkaitan dengan informasi dan komunikasi diharapkan dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian di atas penulis ingin meneliti sejauh mana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan Melekat, dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,

Pengawasan Melekat, dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pengawasan melekat, dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai badan informasi dan komunikasi kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan Melekat dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta ini diharapkan memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan Pemerintah daerah Kota Surakarta pada khususnya yang langsung berkaitan dengan Prestasi kerja Pegawai di lingkungan Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta;
2. Memberikan masukan kepada para pelaksana pemerintah daerah khususnya Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja Pegawai;
3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pelaksana pemerintah daerah Kota Surakarta khususnya Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surakarta dalam rangka peningkatan sumber daya manusia melalui pola kepemimpinan yang sesuai, pemberian motivasi, pengawasan dan Peningkatan Pendidikan formal.