

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI PAPUA BARAT

Dorce Idie¹, Sutrisno², Indiati³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Waskita Dharma, Jl. Indragiri V No.52-53, Malang, Indonesia
Email: dorceidie3@gmail.com

Article History

Received: 16-07-2024

Revision: 25-07-2024

Accepted: 29-07-2024

Published: 31-07-2024

Abstract. This study aims to determine the role of leadership in improving employee performance at the West Papua Provincial Food Security Office. The research method used is descriptive qualitative research, which is research that describes narratively based on the data of research results that are objectively analyzed from the results of interviews, observations, and document reviews. Data analysis was carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawn. As a result of the data analysis, it was concluded that the performance of employees at the West Papua Provincial Food Security Service had improved and was quite well implemented by the employees. Performance issues always receive attention in management because they are closely related to the productivity of an institution or organization. In this regard, efforts to conduct performance assessments are very important. It is recognized that many people are able but unwilling, so they still do not produce optimal performance.

Keywords: Leadership Role, Employee Performance, Qualitative Descriptive

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *descriptive qualitative* yaitu penelitian yang menggambarkan secara naratif dengan berdasar pada data-data hasil penelitian yang ditelaah secara objektif dari hasil wawancara, observasi dan penelaahan dokumen. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data, disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Deskriptif Kualitatif

How to Cite: Idie, D., Sutrisno., & Indiati. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 1235-1243. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i3.1548>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian

yang demikian disebut organisasi yang bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang dinamis. Pengertian organisasi ini dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal misalnya aktivitas atau hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Kinerja pegawai akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi. Menurut amstrong dan baron dalam Sedarmayanti (2011), kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai job performance dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Griffin (dalam Ananto, 2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan yang mendukungnya. Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kemampuan yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakkannya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (dalam Ananto, 2009), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat

diperlukan teladan dari seseorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan bawahannya.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan atau membuat kebijakan dan mengambil keputusan, implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Fajra (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Mengacu pada visi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat yaitu menjadi lembaga yang handal dan profesional dalam memantapkan ketahanan pangan masyarakat yang berbasis sumber daya lokal menuju kemandirian Papua Barat, aparatur dinas tentunya ingin menciptakan dinas yang unggul dalam segala pencapaian tujuan sebelumnya, dan yang akan datang. Dinas Ketahanan Pangan itu sendiri sebagai kantor dinas yang ditempati hingga infrastruktur yang responsibel terhadap segala kebutuhan masyarakatnya, dan secara lahir maupun batin. Guna menciptakan hal tersebut tentu para pegawai selalu berusaha menciptakan iklim kerja yang baik dan secara berkesinambungan mulai dari pemerintah provinsi hingga pemerintah Kota

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Moleong (2007). Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara utuh dan dengan cara mendiskripsikan dengan kata-kata dan bahasa pada konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode yang akan bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Krisyanto (2009) memiliki tujuan untuk menjabarkan fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara mengumpulkan data sebanyak-banyaknya.

Penelitian kualitatif memiliki jumlah dari populasi atau samplingsnya terbatas, sehingga tidak mengutamakan besarnya populasi sampling. Penelitian ini menekankan pada persoalan kualitas data, bukan berdasarkan pada banyaknya (kuantitas) data yang ada. Untuk mendukung kualitas data, menggunakan metode deskriptif penelitian ini dapat membuat suatu gambaran dan deskripsi yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan pihak-pihak antar fenomena yang diteliti. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam status kelompok manusia, suatu objek dan suatu pemikiran serta peristiwa pada masa datang (Nazir, 2005).

Fokus penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan penelitian, karena tanpa fokus penelitian, peneliti tidak akan optimal dalam melakukan penelitian. Perlu adanya fokus penelitian ini adalah untuk memberikan batasan dan fokus terhadap suatu permasalahan yang akan diteliti sehingga penelitian ini tidak membias dan meluas dalam pembahasannya. Fokus penelitian ini adalah (1) Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat, dan (2) faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

HASIL DAN DISKUSI

Peran Pemimpin Dalam *Interpersonal Role* (Peranan Pribadi)

Figurehead

Peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan social. Dalam peran ini peran pemimpin kepala Dinas Ketahanan Pangan menjalankan perannya sebagai figurehead dimana kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat rajin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan sosial seperti upacara bertindak sebagai pemimpin upacara bersama pegawai-pegawai di Dinas Ketahanan Pangan setiap hari senin dan menghadiri undangan-undangan dari organasasi-organisasi publik yang mengundangnya sebagai pembicara atau pemateri wawancara tentang peran *figure head*:

Menurut R sebagai Kepala Bagian Administrasi Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat mengatakan bahwa :

“Setiap hari senin itu bapak pasti menghadiri upacara bersama hari senin selama beliau memimpin, beliau tidak pernah tidak menghadiri upacara dan terkait dengan undangan-undangan dari luar ataupun dari dalam beliau juga pasti menghadirinya namun terkadang undangan beliau sebagai pemateri biasanya ada yang bertabrakan jadi beliau yang memilih undangan salah satunya. (Wawancara pada tanggal 23 Juni 2024).

Menurut D sebagai pegawai Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat mengatakan bahwa:
 “Ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor beliau pasti turut hadir meramaikan kegiatan tersebut seperti kegiatan *go green, go cycling* setiap hari minggu pasti beliau hadir, dan beliau juga senantiasa mengajak kami ketika ada kegiatan seperti itu.” (wawancara pada tanggal 23 Juni 2024).

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat sebagai figurehead dijalankan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya dia harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat dapat menjalankan perannya sebagai figurehead, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

Leader

peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan Dalam peran ini peran pemimpin kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat menjalankan perannya sebagai Leader yang dimana kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya. Wawancara tentang peran leader, menurut Z sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat mengatakan bahwa:

“Kami disini setiap ketemu dengan beliau pasti selalu mengatakan kepadakami kerja yang ikhlas, kerja yang profesional, selalu lakukan inovasi dalam menjalankan tupoksi dan itulah yang kami beliau memotivasi diri kami sebagaibawahannya untuk bekerja lebih baik.” (Wawancara pada tanggal 23 Juni 2024).

Peran Pemimpin dalam *Decison Making* (Peranan Membuat Keputusan)

Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pembuatan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana. Menurut sebagian orang pemimpin justru dibayar mahal adalah untuk keputusan ini. Peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan. Dalam peran ini kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat diharapkan menjalankan perannya seperti mengedintifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi dalam Ketahanan Pangan Papua Barat. Wawancara tentang peran entrepreneur : Menurut SN sebagai pengelola data Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat mengatakan bahwa:

“Beliau selalu mendorong para rekan-rekan pegawai untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan langsung dikatakan kepada kami apabila beliau menganggap itu penting untuk langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja kami nyaman dan santai apabila beliau melihat pegawainya saat bekerja terlihat kaku beliau pasti biasanya membuat semacam pengumuman bahwa hari minggu nanti akan ada lomba-lomba tiap bidang untuk membuat kami lebih bersemangat lagi.” (Wawancara pada tanggal 23 Juni 2024).

Menurut NY sebagai pegawai Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat mengatakan bahwa:

“ketika ada kegiatan-kegiatan di kantor beliau sangat berperan aktif dan kegiatan-kegiatan yang bersifat santai bisa menyemangati kami pasti beliau menyetujuinya dan hampir setiap minggu pada hari minggu pagi beliau pasti melakukan kegiatan apa saja bersamasama kami di kantor ” (Wawancara pada tanggal 23 Juni 2024).

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran entrepreneur dijalankan dengan baik oleh kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat karena peran ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menjalankan peran ini pegawai bisa meningkatkan kinerjanya karena perlunya membuat inovasi dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu: kerjasama, inisiatif, tanggungjawab, kedisiplinan, mutu pekerjaan /hasil.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Peranan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role*, *decision making* dan *informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan *decision making* terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan oleh Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat, yang dilakukan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat dalam mengambil kebijakan kepada pegawainya yaitu Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat selalu turun kantorawal dari para pegawainya dan pulang Kantor terakhir dari parapegawainya. Selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat tidak memaksaartinya mereka bisa melihat apa yang di berikan oleh Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat menjalankan peran *interpersonal role* (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatankegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang di lakukan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat sebagai *leader* akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu di dukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat akan memetakan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat sebagai *informational role* (peranan sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru padaseluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilankeputusan itu. Selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Papua Barat yang di lakukandengan manajemen konflik, manajemen konflik itu di gunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja. Yang akan di lakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Faktor yang

mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau diajak untuk maju.

REFERENSI

- Andi Gani, J., & Saleh, C. (2023). Effectiveness of Village Government Apparatus Performance in Village Fund Management (A Study in Sirenja District, Donggala Regency). 26(3).
- Alamin, T., Wisadirana, D., Kanto, S., Mochtar, H., Mu'adi, S., & Mardiyono, M. (2020). Political Change Patterns of The Mataraman Society in Kediri. *Journal of Development Research*, 4(2), 106–114. <https://doi.org/10.28926/jdr.v4i2.121>
- Gibson et al. 2006. *Introud action Social Policy*. New York: Mc.Grawhill Book Company. 1981. *Social Policy*.
- Handayaningrat, Soewarno. 2011, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*, PT Pusta Karya. Jakarta
- Indiati, I., Pattiran, M., & Wahyudi, S. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Tani Nelayan dan Peternak (Studi pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Papua Barat). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 340–354.
- Indiati, I., Wahyudi, S., & Vanchapo, A. R. (2024). Nurse Leadership Style in Indonesia Hospitals: A Literature Review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 393–405.
- Irwansyah, M., Supriyono, B., Sujarwoto, S., & Mardiyono, M. (2023). Economic Development and Welfare After Regional Proliferation in Indonesia (pp. 205–213). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-082-4_
- Mangkunegara, Anwar, 2010, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Dyah dan Erwan. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Robbins. 2003, *Kinerja dan Pengembangan SDM*, Indeks Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Bahar A., Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yukl, Gary, 2009, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Indeks. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- H. Hadari Nawawi. 2009. *Kepemimpinan dalam Perencanaan Mendasar*. Bandung. Kopm. STKS
- Istianto. 2009, hal 2. *Good Governanve*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Katz dan Khan. 2008. *Social policy in Develoving Countries*. London:Routledge & Kegan
- Kerlinger dan Padhazur . 2005. *Manajemen dan kepemimpinan*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Miftah Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ogbonna dan Harris. 2000. *Leadership Demansion of Social Welfare Policy*. New Jesrey: Prentice-Hall Irc
- Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D)
- Robbin, 2006. *Kepemimpinan Dalam Kelompok*, Bandung, Penerbit Parahiyangan.
- Robert House. 2008. *Leadership and Public Social Policy Analisis*. New Yor: Engwood Cliff. Prentice-Hall.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. 1989. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar. Bandung: Alumi.
- Susilo, Martoyo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE- UGM.
- Veithzal Rivai. 2004. Introduction to Social Welfare Institution Social Problem, Service and Current Issues.
- Wahjosumidjo. 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yukl (2001). *Analysis in Leader for Public Decision*. New York. North Holland.