

ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MAROS DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Yelli Effrisa¹, Amy Yayuk Sri Rahayu²

Universitas Indonesia

Email: yelli.effrisa91@ui.ac.id, amy_soeroso@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Sosial di Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan survei secara daring (dalam jaringan) dengan tipe penelitian deskriptif. Tipe ini dipilih agar dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hubungan kepemimpinan Kepala Dinas Sosial dengan motivasi kinerja pegawai di instansi Dinas Sosial. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Maros merupakan populasi dalam penelitian ini, sedangkan sampel adalah Kepala Dinas Sosial dan Sekretaris Dinas Sosial. Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini. Penelitian menunjukkan bahwa Pola Kepemimpinan yang digunakan di Kepala Dinas Sosial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial di Kab. Maros dapat dilihat dari keterlibatan pegawai dalam perencanaan program, tingkat komunikasi antara Kepala Dinas Sosial dengan pegawai masih tergolong dalam kategori sedang, Kepala Dinas Sosial sering memberikan penghargaan kepada pegawai, tingkat pemberian hukuman/punishment kepada pegawai tergolong dalam kategori rendah, dan tingkat pengawasan terhadap kegiatan pegawai tergolong sedang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the leadership of the Head of Social Services in increasing work motivation and performance of Social Service employees in Maros Regency. This study used an online survey (in the network) with a descriptive research type. This type was chosen in order to provide an overview and explanation of the relationship between the leadership of the Head of Social Services and the motivation of employee performance in Social Service agencies. All employees of the Maros District Social Service constitute the population in this study,

How to cite: Yelli Effrisa, Amy Yayuk Sri Rahayu (2023), Analisis Kepemimpinan Pada Dinas Sosial Kabupaten Maros Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, Vol. 8, No. 6, Juni 2023

E-ISSN: 2548-1398

Published by: Ridwan Institute

while the sample is the Head of Social Services and the Secretary of Social Services. Purposive sampling is the sampling technique chosen in this study. Research shows that the Leadership Pattern used in the Head of Social Services in increasing employee motivation and performance in Social Services in Maros Regency can be seen from employee involvement in program planning, the level of communication between the Head of Social Services and employees is still classified as medium, the Head of Social Services often gives awards to employees, the level of punishment / punishment to employees is classified as low, and the level of supervision of employee activities is classified as moderate.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah salah satu masalah dalam manajemen yang cukup menarik untuk dikaji saat ini. Berbagai media, termasuk media massa, cetak dan elektronik seringkali menampilkan opini dan kajian yang membahas hal-hal terkait kepemimpinan (Basuki, 2021). Peran strategis pemimpin/pimpinan sangat penting pada tercapainya visi, misi, serta tujuan suatu organisasi. Hal ini yang memotivasi penelitian terkait kepemimpinan. Jika berbicara mengenai organisasi publik, kinerja bawahan sangat bergantung pada pimpinan. Jika pemimpin memiliki kemampuan memimpin yang rendah atau tidak memiliki kemampuan memimpin sama sekali, maka tugas-tugas yang rumit dan kompleks sangat sulit dikerjakan dengan baik.

Sebaliknya, apabila pemimpin dapat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik, capaian dan sasaran organisasi dapat tercapai dengan baik dan mudah. Oleh karena itu, suatu institusi atau organisasi sangat membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif dan efisien karena sangat memengaruhi kemampuan perilaku staffnya. Seorang pemimpin akan diakui jika dia dapat memengaruhi secara positif dan mengarahkan bawahannya sesuai tujuan dan visi instansi.

Kemampuan pimpinan atau kualitasnya juga dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh serta paling penting dalam sukses tidaknya organisasi atau institusi baik yang orientasinya publik ataupun bisnis. Para peneliti dalam bidang keorganisasian melihat isu kepemimpinan sebagai isu yang penting dan menilai bahwa perlu kajian lebih mendalam terkait isu ini. Pemimpin merupakan ujung tombak dan kunci untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi institusi. Setiap pemimpin/pimpinan mempunyai kewajiban dalam memberikan atensi yang khusus untuk menginformasikan, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi staf atau karyawan agar berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin perlu membina karyawan/staf untuk bersungguh-sungguh sehingga terwujud dalam peningkatan kinerja pegawai yang tinggi. (Lay, 2020).

Kinerja adalah hasil akumulasi aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan dan ditetapkan selama periode tertentu. Dalam pengertian yang lain, kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang sesuai dengan pekerjaannya sehingga kinerja tidak hanya menyangkut hal pribadi tetapi akumulasi hasil capaian pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan terbagi atas kinerja yang melihat kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Harapannya, semakin tinggi kinerja pegawai semakin mudah tujuan

organisasi tercapai.(Wargadinata, 2017). Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja, semakin sulit karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu sebagai bagian dari organisasi yang biasanya diukur dengan skala jangka pendek atau jangka panjang. Hasil observasi awal peneliti, melalui diskusi dalam jaringan, manajemen kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kab. Maros masih belum maksimal sehingga perlu pembinaan dan pengawasan dari pimpinan agar motivasinya semakin meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Maros dalam Peningkatan Kinerja Pegawai”.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Maros. Penulis menggunakan penelitian berbasis survey daring (dalam jaringan) pada Februari 2023 untuk mengumpulkan data dari sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif untuk dapat memberikan mengenai hubungan kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kab. Maros dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kab. Maros. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 15 orang sedangkan informan adalah Kepala Dinas Sosial dan Sekretaris Dinas Sosial Kab. Maros. Purposive Sampling merupakan metode yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini.dengan tujuan bahwa peneliti secara sengaja memilih responden yang dianggap banyak mengetahui dan terlibat dalam persoalan yang diteliti. Data yang terkumpul dianalisa menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menjelaskan dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari sumber kualitatif dengan dukungan tabel frekuensi sederhana dari beberapa variabel pendukung yang menjaidi indikator penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Masyarakat Kabupaten Maros adalah salah satu kelompok masyarakat yang memiliki kompleksitas kebutuhan. Oleh karena itu, dibutuhkan pelayanan yang berkualitas dari aparat daerah tidak terkecuali Dinas Sosial Kabupaten Maros. Terdapat beberapa indicator yang dinilai terkait upaya penigkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Maros.

A. Perencanaan

Hal yang penting dan krusial dalam sebuah organisasi adalah perencanaan. Perencanaan adalah langkah awal untuk memetakan rencana-rencana kedepannya. Oleh karena itu, pemimpin memerlukan perencanaan dalam membina organisasi atau institusinya. Tugas pemimpin adalah mendukung (*supporting*) yang menitikberatkan pada kerja dalam menerima pendapat, usulan,serta saran dari bawahan yang pada akhirnya digunakan untuk penyelesaian tugas bersama (sugus, 2018). Keterlibatan pegawai dalam perencanan program kerja kegiatan tingkat kepala dinas, pada tabel 1.1

Tabel 1.1. Distribusi Nilai Tingkat Keterlibatan Pegawai pada Perencanaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Tinggi	3	9	27	69.2
2	Sedang	2	6	12	30.8

Analisis Kepemimpinan Pada Dinas Sosial Kabupaten Maros Dalam Peningkatan
Kinerja Pegawai

3	Rendah	1	0	0	0
	Jumlah		15	39	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bawah pelibatan pegawai dalam perencanaan program kepala dinas. Sebanyak 9 responden atau 69.2% menjawab tinggi, dan 6 orang responden (30.8%) menjawab sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kerja Kepala Dinas Sosial Kabupaten Maros. Walaupun demikian tidak semua pegawai merasa dilibatkan secara penuh, sesuai dengan jawaban responden yang menjawab sedang. Menurut Kepala Dinas Sosial Kab. Maros yang juga merupakan informan pada penelitian ini, terdapat dua kategori rumusan program kerja yaitu jangka pendek dan jangka panjang. Pada kedua rumusan program kerja tersebut semua pegawai selalu dilibatkan hanya saja, sebagian lain sering tidak hadir rapat karena berhalangan. Hal ini juga ditambahkan oleh Sekretaris Dinas Sosial yang mengatakan bahwa di setiap rapat, biasanya ada beberapa pegawai yang berhalangan hadir. Keterlibatan pegawai dalam perencanaan rumusan program kerja merupakan langkah krusial untuk mencapai tujuan bersama organisasi / institusi secara maksimal. Dampak dari keterlibatan pegawai dalam perencanaan rumusan program kerja adalah meningkatnya kepercayaan diri pegawai sehingga ikut berkontribusi dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di lingkup Dinas Sosial Kab. Maros.

B. Komunikasi yang Efektif

Salah satu fungsi kepemimpinan komunikator (Putra et al., 2019). Peimpin sebagai komunikator didefinisikan sebagai bagian dari pemeliharaan kinerja baik secara kedalam maupun keluar, serta menjadi bagian dari birokrasi. Interaksi yang terjadi diantara sesama petugas pelaksana dimungkinkan terjadi dengan baik disebabkan karena komunikasi yang efektif. Sifat komunikasi secara terbuka merupakan komunikasi efektif yang dipilih dalam penelitian ini (Balkis, 2020)

Tabel 1.2. Distribusi Nilai Kondisi Komunikasi Kepala Dinas dengan Pegawai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Terbuka	3	8	24	64.8
2	Biasa	2	6	12	32
3	Tertutup	1	1	1	0.02
	Jumlah		15	37	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bawah model komunikasi antara kepala dinas dengan pegawai cukup baik dan efektif. Hal ini digambarkan dari jawaban responden, 6 responden menjawab biasa saja dengan persentase 32%, kebanyakan menjawab model komunikasi antara kepala dinas dengan staffnya baik / terbuka dengan persentase 64.8%, tapi ada juga yang merasa bahwa komunikasinya masih tertutup walaupun sangat kecil. Informan penelitian yakni Kepala Dinas Sosial Kab. Maros mengatakan bahwa komunikasi yang dilakukan sangat kasual dan tidak begitu tertutup sehingga merasa bahwa hubungannya dengan berbagai pegawai sangat dekat. Sehingga komunikasi antara Kepala Dinas dan Sekretaris menjadi sangat terbuka (Hasil wawancara).

Pola komunikasi yang terbuka lebih memberikan suasana yang fleksibel dan memberikan hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan pegawainya, sehingga

menciptakan lingkungan pekerjaan yang terkesan seperti keluarga dan membawa suasana yang nyaman dalam bekerja (Ulandari et al., 2022)

C. Pemberian Penghargaan/*Reward*

Dalam evaluasi dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai pada dasarnya akan menghasilkan keluaran yang tidak dapat diperkirakan. Ada yang sesuai dengan baik dan ada juga yang biasa saja atau bahkan kurang dari yang diharapkan. Sudah selayaknya, jika menghasilkan kinerja yang baik, pegawai berhak mendapatkan penghargaan/reward, karena pemberian reward dapat memicu semangat kerja pegawai (Hizbullah, 2021)

Tabel 1.3. Distribusi Nilai Pemberian Penghargaan pada Pegawai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	5	15	48
2	Kadang-kadang	2	7	14	45
3	Tidak Pernah	1	2	2	7
	Jumlah		15	31	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan jawaban pada tabel 1.3 diketahui tingkat pemberian penghargaan/reward kepada pegawai. 7 orang responden menjawab bahwa frekuensi pemberian penghargaan diberikan secara kadang-kadang dengan persentase (45%), sedangkan 2 orang responden mengatakan tidak pernah mendapatkan penghargaan. Berdasarkan wawancara dengan informan, yaitu Kepala Dinas dan Sekretaris, bahwa pemberian penghargaan didasarkan pada kinerja masing-masing pegawai sesuai dengan penilaian berkala yang selalu dilakukan. Penghargaan memang pantas diberikan kepada pegawai dengan prestasi yang baik atau tinggi (Nasution & Ichsan, 2021). Pembinaan juga telah sering dilakukan untuk memotivasi dan mendengarkan masukan pegawai terkait segala hal yang dapat meningkatkan kinerja (Krause, 2022).

D. Pemberian Hukuman / *Punishment*

Jika terdapat pemberian penghargaan juga terdapat pemberian hukuman/*punishment* oleh institusi bagi anggota atau staf yang melanggar. Pemberian punishment digambarkan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.4. Distribusi Nilai Pemberian *Punishment* pada Pegawai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	2	6	27
2	Kadang-kadang	2	3	6	27
3	Tidak Pernah	1	10	10	56
	Jumlah		15	22	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4, tingkat pemberian punishment pada pegawai di Dinas Sosial Makassar cenderung rendah, yang menjawab tidak pernah mendapatkan hukuman sebanyak 10 orang (56%). Sesuai dengan wawancara Kepala Dinas Sosial dan Sekretaris yang mengatakan bahwa hukuman yang paling ringan dilakukan adalah pemanggilan ke

ruang kerja Kepala Dinas kemudian diberikan Surat Peringatan, pemberian surat peringatan pun, sangat jarang dan berjenjang tergantung sikap pegawai yang melanggar setelah dinasehati. Selain itu, hubungan emosional yang baik yang telah terbangun di lingkungan Dinas Sosial Kab. Maros membuat Kepala Dinas segan dan cukup memberikan nasehat dan teguran bagi staf yang melanggar. Pemberian hukuman kepada pegawai harus dilakukan untuk memberikan efek jera bagi pelanggaran yang dilakukan serta untuk memantau kedisiplinan pegawai (Brownfield et al., 2020) Kurang tegasnya Kepala Dinas dalam memberikan punishment atau hukuman mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah.

E. Pengawasan

Pengawasan merupakan alat kontrol yang paling baik dalam suatu penilaian kinerja suatu institusi atau organisasi. Pengawasan diperlukan untuk mengukur efisiensi serta perkembangan serta kinerja pegawai itu sendiri. Subjek yang bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan adalah Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi.

Tabel 1.5. Distribusi Nilai Pengawasan oleh Kepala Dinas Sosial Kab. Maros

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	8	24	67
2	Kadang-kadang	2	5	10	28
3	Tidak Pernah	1	2	2	5
	Jumlah		15	36	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Dari tabel 1.5 diketahui bahwa pengawasan cenderung lebih sering dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial, ini ditunjukkan oleh jawaban mayoritas responden (8 orang) atau sebesar (67%) yang mengatakan bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan. Di sisi lain, 2 orang (5%) pegawai mengatakan bahwa pimpinan tidak pernah melakukan pengawasan. Menurut Kepala Dinas dan Sekretaris, pengawasan lebih sering dilakukan jika ada kegiatan atau program kerja yang sedang dilakukan. Pengawasan hanya dalam bentuk mengamati dan jika pegawai kurang mengerti terkait pekerjaan yang dilakukan, maka diberikan pengarahan setelah pengawasan.

F. Motivasi Kerja

Pada segala aspek penilaian kinerja, motivasi kerja adalah salah satu hal yang sangat krusial. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu pada institusi tersebut Mengenai yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu dan memberikan dorongan yaitu motivasi kerjasecara tidak langsung memengaruhi tingkah laku seseorang dalam melakukan sesuatu. Pengukuran motivasi kerja (Clement & McAlpine, 2008)

- Tanggung Jawab dalam Menyelesaikan Tugas

Bentuk tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas adalah tidak melalaikan tugas yang telah diamanahkan oleh seseorang, dalam hal ini pimpinan. Tingginya tanggung jawab pegawai merupakan salah satu indikator tingginya motivasi kerja pegawai.

Tabel 1.6. Distribusi Nilai Tanggung Jawab Pegawai dalam Penyelesaian Tuga

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	11	33	80
2	Kadang-kadang	2	3	6	15
3	Tidak Pernah	1	2	2	5
	Jumlah		15	41	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1.6. mayoritas Pegawai Dinas Sosial Kab. Maros selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, hal ini sesuai dengan jawaban 11 responden (80%), sisanya 3 responden (15%) menjawab kadang-kadang menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan 2 responden (5%). Kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja sangat berhubungan erat tingkat pelayanan kepada masyarakat (*outcome*) (Stensaker et al., 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, sudah banyak pegawai dengan tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya (Beckmann, 2017)

- Pemanfaatan Jam Kerja

Berbagai aspek pemanfaatan jam kerja dalam penelitian ini adalah kepatuhan dalam menepati jadwal masuk dan pulang kantor dan dengan tidak meninggalkan kantor saat jam kerja. Pemanfaatan jam kerja ini juga menjadi indikator penting dalam penilaian kerja (Stensaker et al., 2021)

Tabel 1.7. Distribusi Nilai Pemanfaatan Jam Kerja oleh Pegawai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	10	30	77
2	Kadang-kadang	2	4	8	21
3	Tidak Pernah	1	1	1	2
	Jumlah		15	39	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1.7. hanya 1 responden (2%) yang tidak pernah memanfaatkan jam kerja dengan maksimal sedangkan mayoritas atau sekitar 10 responden (77%) selalu memanfaatkan jam kerja dengan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Sosial Kab. Maros memanfaatkan jam kerja sesuai dengan jam masuk dan jam pulang kantor.

- Membantu Rekan Kerja

Dalam penelitian ini, membantu kolega yang menghadapi kesulitan dalam penyelesaian tugasnya tentunya setelah menyelesaikan tugas secara individu. Hal ini menggambarkan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang membutuhkan bantuan pegawai lainnya.

Tabel 1.8. Distribusi Nilai Kerjasama antar Pegawai dalam Penyelesaian Tugas

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah	%
1	Selalu	3	11	33	82.5
2	Kadang-kadang	2	3	6	15
3	Tidak Pernah	1	1	1	2.5
	Jumlah		15	40	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8. tingkat kerjasama pegawai tergolong tinggi digambarkan sebanyak 11 responden (82.5%) menjawab selalu membantu pegawai lainnya. Sedangkan (2.5%) atau hanya 1 responden yang menjawab tidak pernah membantu pegawai lainnya. Berarti tingkat kerjasama antar pegawai tergolong tinggi.

Kesimpulan

Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kab Maros dalam upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya motivasi kerja dapat dilihat mulai dari jumlah keterlibatan pegawai/pegawai dinas dalam perencanaan program kerja, tingkat dan pola komunikasi Kepala Dinas dengan pegawai masih termasuk dalam kategori sedang, pemberian penghargaan / reward dan hukuman / punishment masih tergolong rendah, serta kategori sedang diperoleh pada tingkat pengawasan Kepala Dinas terhadap kegiatan pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>
- Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu Administrasi Publik: Paradigma Baru Kepemimpinan Aparatur Negara. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160–181. <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.160-181>
- Beckmann, E. A. (2017). Leadership through fellowship: Distributed leadership in a professional recognition scheme for university educators. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(2), 155–168. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1276663>
- Brownfield, E., Cole, D. J., Segal, R. L., Pilcher, E., Shaw, D., Stuart, G., & Smith, G. (2020). Leadership Development in Academic Health Science Centers: Towards a Paradigm Shift. *Journal of Healthcare Leadership, Volume 12*, 135–142. <https://doi.org/10.2147/JHL.S263533>
- Clement, M., & McAlpine, L. (2008). Institutional leadership: How do we conceive learning and change? *International Journal for Academic Development*, 13(3), 147–149. <https://doi.org/10.1080/13601440802242275>
- Hizbullah, M. (2021). *DIN, SYARIAH, FIKIH, QOUL, FATWA, QANIN/QONUN DAN QADHA DALAM HUKUM ISLAM*. 3.
- Krause, K.-L. (2022). Higher education sector institutional diversity: An Australian case study. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(4), 393–410. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2051221>
- Lay, M. R. (2020). *KEPEMIMPINAN ORGANISASI MASA DEPAN DAN STRATEGI KEEFEKTIFANNYA*. 16(1).
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). *PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO*. 3.

Yelli Effrisa, Amy Yayuk Sri Rahayu

- Putra, M. A. T., Kriyantono, R., & Wulandari, M. P. (2019). Konstruksi Pimpinan Terhadap Peran Dan Fungsi Public Relations Di Indonesia (Universitas Brawijaya Dan Universitas Hasanuddin). *JISPO : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(2), 430–431.
- Stensaker, B., Jungblut, J., & Mihut, G. (2021). Strategic advisory boards – the emergence of shadow governance in universities? *International Journal of Leadership in Education*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1913237>
- Sugus, Permen. (2018). *Kepemimpinan 5 “Teori kepemimpinan.”* <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Ulandari, D., Malik, I., & Tahir, N. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK DI KABUPATEN LUWU UTARA*. 3.
- Wargadinata, E. L. (2017). THE QUALITY OF PUBLIC ORGANIZATION PERFORMANCE MEASUREMENT. *Sosiohumaniora*, 19(2). <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v19i2.11497>
-

Copyright holder:

Yelli Effrisa, Amy Yayuk Sri Rahayu (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

