

PERANAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA DENPASAR

Oleh:

I Nyoman Alit badrika, I Nyoman Gede Widiana
STISIP Margarana Tabanan

A
B
S
T
R
A
K

*D*alam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang tingkat kesulitannya tinggi tidak dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Namun apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka tujuan dari organisasi tersebut akan terwujud. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (Elmonika, 2017:27).

Skripsi ini mengambil judul peran kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar; tujuan skripsi ini adalah untuk mengetahui peranan kepala dinas lingkungan hidup kota Denpasar dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

Hasil skripsi menunjukkan peranan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar di tinjau dari tiga aspek peranan yaitu peranan antar pribadi (interpersonal role), peranan berhubungan dengan informasi (informational role), peran pengambilan keputusan (Decisional Role) sudah berjalan sangat baik, adapun Faktor penghambat kepala dinas lingkungan hidup dalam meningkatkan kinerja pegawai ada pada kualitas SDM dan disiplin pegawai yang sering terlambat masuk kantor hingga samapai adanya tidak masuk kantor tanpa alasan pasti.

Kata kunci : peran, kepemimpinan, kinerja

*I*n public organizations, subordinates work always depending on the leader. If the leader does not have the ability to lead, the tasks with a high degree of difficulty cannot be carried out effectively and efficiently. However, if the leader is able to carry out its functions properly, then the goals of the organization will be realized. A leader is a person who has skills and strengths, especially in one area so that he is able to influence other people to carry out certain activities together to achieve several goals (Elmonika, 2017: 27).

This thesis takes the title of the role of the head of the department in improving the performance of employees at the Denpasar City Environmental Service. This research approach uses a descriptive qualitative approach. Data was collected through observation, interviews and documentation. Data analysis techniques using data reduction, presentation and conclusion.

The results of the thesis show that the role of the Head of the Denpasar City Environmental Service is viewed from three aspects of the role, namely the interpersonal role. informational role, decision-making role has been going very well, while the inhibiting factors for the head of the environmental service in improving employee performance are in the quality of human resources and employee discipline who are often late to the office until they are absent from the office without any definite reason.

Keywords: role, leadership, performance

A
B
S
T
R
A
C
T

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan nasional faktor utama dilihat dari kualitas sumber daya manusianya, mulai dari pengambil keputusan, pemikir, perencana, pembuat kebijakan, maupun yang menjadi pelaksana dan para pelaku fungsi kontrol atau kepengawasan pembangunan. Hal ini menyatakan bahwa faktor manusia yang menjadi penggerak roda pembangunan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang tingkat kesulitannya tinggi tidak dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Namun apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka tujuan dari organisasi tersebut akan terwujud. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (Elmonika, 2017:27). Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawainya.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang didalamnya terdapat peran pemimpin yang mampu menggerakkan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi tanggung jawab sosial. Pemimpin di setiap organisasi juga perlu pegawai yang berkualitas dan terampil di setiap unit kerja dan beban kerja yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memiliki karir yang cemerlang dan merasa lebih bahagia. Lebih lanjut Menurut (Elmonika, 2017:28) para pegawai merasa bahwa “banyak pemimpin yang gagal mengembangkan keterampilan dan alasan utama kegagalan pegawai adalah kepemimpinan yang lemah”, oleh karena itu organisasi memerlukan pemimpin yang lebih cakap dan lebih baik. Maka dari itu, kinerja akan berjalan baik dan terarah, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi organisasi menjadi terarah.

Jadi, seorang pemimpin akan dianggap sebagai seorang pemimpin apabila dia mampu memberikan pengaruh dan dapat mengarahkan pegawainya ke arah tujuan yang telah disepakati bersama. Organisasi Pemerintahan di Indonesia sendiri merupakan organisasi publik dalam hal penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal terhadap masyarakat.

Oleh karena itu organisasi pemerintahan merupakan unsur yang cukup penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para pegawainya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, inovator dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Peranan kepemimpinan pada organisasi pemerintahan bukan sekedar merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, namun mereka juga dituntut untuk menampilkan peranan hubungan pribadi, peranan sebagai sumber informasi, lalu peranan dalam pengambilan keputusan. Jadi, Perkembangan pemerintahan akan terwujud apabila ditunjang oleh aparatur negara yang memiliki kualitas dan dipimpin oleh sosok pemimpin yang memiliki peran dalam memimpin suatu lembaga pemerintahan dan tentunya dengan peran kepemimpinan seorang pemimpin tersebut akan berdampak dengan kinerja para pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya. Karena pentingnya organisasi pemerintahan tersebut sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan suatu organisasi yang tertib dengan pengaturan, pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Untuk dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Hal ini berarti dituntut adanya kinerja dalam diri setiap aparatur pemerintah, agar tercapai tujuan dari organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau capaian secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menunjukkan kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab. Oleh karena itu dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memimpin suatu organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Pemerintah Kota Denpasar menetapkan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 8 Tahun 2016 tentang "Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Denpasar" dan Peraturan Walikota Denpasar Nomor 13 Tahun 2017 tentang "Uraian Tugas Jabatan Dinas Daerah" maka Tugas Pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar adalah membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perlindungan pengelolaan lingkungan hidup dan kebersihan yang menjadi kewenangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar dipimpin oleh seorang kepala dinas dan dalam menjalankan tugas pokoknya Dinas Lingkungan Hidup

Kota Denpasar memiliki fungsi:

- a) perumusan kebijakan teknis urusan lingkungan hidup ;
- b) pelaksanaan kebijakan teknis urusan lingkungan hidup ;
- c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan lingkungan hidup ;
- d) pelaksanaan administrasi dinas;
- e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.
(<http://lh.denpasar.go.id> diakses tanggal 7 Januari 2022).

Untuk Menjalankan tugas dan fungsi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar yang telah dibuat maka di butuhkan Kinerja yang baik dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar. Sehubungan dengan beberapa hal tersebut berdasarkan obeservasi awal peneliti terlihat bahwa pelaksanaan tugas di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar tidak seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Adakalanya tugas ataupun pekerjaan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar tidak berjalan sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang diakibatkan karena kualitas beberapa pegawai yang masih belum terampil dalam teknologi sehingga beban kerja atau pekerjaan dari pegawai tersebut diserahkan kepada pegawai kontrak maupun mahasiswa PKL, selain itu pegawai sering berada diluar kantor pada jam dinas, dan adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini tentunya dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar secara keseluruhan, di mana hal ini harus diperhatikan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar selaku Pemimpin. Melihat beberapa pentingnya peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik membuat penelitian dengan judul : “Peranan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar”

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu memberikan deskripsi atau uraian mengenai suatu gejala sosial yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mendeskripsikan atau menggambarkan suatu gejala yang sedang terjadi berdasarkan indikator-indikator tertentu dari konseptual yang dioperasionalkan, dan tidak bermaksud menjelaskan suatu hubungan antar variable. Menurut Sugiyono (2016:1) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis diskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa

membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Moleong (2007:4) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini dikarenakan peneliti dapat memperoleh penemuan-penemuan yang tidak terduga sebelumnya dan dapat mewakili fenomena yang tampak. Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian deskriptif kualitatif diharapkan mampu memberikan gambaran tentang bagaimana Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar. Dari data tertulis maupun melalui wawancara dengan informan dan narasumber diharapkan dapat memaparkan hasil penelitian dengan lebih jelas dan berkualitas

C. HASIL PENELITIAN DAN ANALISA

1. Peranan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar.

Menurut Mintzberg (dalam Miftah Thoha 2012: 21) ada tiga peranan yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yakni :

Peranan antar pribadi (interpersonal role), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelola berjalan lancar. Pada aspek peranan antar pribadi kepala dinas sudah melakukan fungsinya sebagai tokoh yang mampu sebagai teladan dan mampu mengelola organisasi dengan sangat baik hal ini tertuang dalam wawancara penulis dengan Ibu Ni Luh Suratmi (kabid tata lingkungan).

Dari wawancara di atas penulis dapat simpulkan bahwa kepala dinas di dinas lingkungan hidup kota Denpasar sudah mampu melaksanakan peranannya sebagai pemimpin yang ditokohkan dan mampu mengelola budaya kerja yang kondusif hingga menciptakan kinerja pegawai meningkat. yang pada akhirnya pengelolaan organisasi dianggap sangat baik. bila dikitikan dengan peran pimpinan secara aktif, dapat pula penulis simpulkan peranan pimpinan dalam hal ini adalah kepala dinas lingkungan hidup kota Denpasar juga berjalan baik dimana pimpinan diposisikan pada posisi yang semestinya yaitu pemimpin suatu kelompok masyarakat. Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Unik yang dimaksud disini tentu bukan seperti barang atau benda seni, melainkan kepala dinas diposisikan sebagai suatu hal yang sangat penting, apalagi bila menyangkut informasi, seperti wawancara penulis dengan Ibu Ni luh Suratmi (Kabid tata

Dari wawancara tersebut penulis dapat simpulkan bahwa peranan kepala dinas di dinas lingkungan hidup kota Denpasar sudah sesuai dengan peranannya, dimana pimpinan di posisikan pada posisi yang prioritas dan utama dalam hal mendapatkan informasi.

Peran pengambilan keputusan (Decisional Role), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam aspek ini kepala dinas selalu dilibatkan dan terlibat dalam suatu keputusan dan kebijakan organisasi, wawancara penulis dengan Bapak I Ketut Sujana (staff fungsional)

Dari wawancara tersebut di atas penulis dapat pula simpulkan bahwa peran kepala dinas di dinas lingkungan hidup kota Denpasar pada aspek peranan pengambilan keputusan sudah berjalan sangat baik dan memberi dampak yang positif bagi seluruh pegawainya. bila penulis korelasikan dengan pemimpin sebagai peranan partisipatif kepala dinas lingkungan hidup kota Denpasar sangat partisipatif ikut serta dalam suatu kegiatan dan penambilan suatu keputusan. Hal tersebut penulis dapatkan melalui wawancara dengan bapak I Wayan Yudiana..(Staff fungsional)

Dari wawancara tersebut diatas penulis dapat pula penulis simpulkan bahwa peran partisipatif kepala dinas sudah berjalan sangat baik. Kepala dinas selalu turut serta dalam setiap kegiatan dan apalagi itu menyangkut pengambilan suatu keputusan.

2. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Menghambat Peranan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hambatan kepemimpinan kepala dinas Lingkungan Hidup Kota Denpasar dalam meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan sumber daya manusianya yang ada masih banyak tamatan SMK/SMA sehingga diberikan kesempatan pada pegawai-pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam wawancara penulis dengan Bapak Anak Agung Suka Yadnya (Kabag Umum)

Dari wawancara tersebut di atas penulis dapat simpulkan bahwa faktor penghambat Kepala Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kinerja pegawai ada pada kualitas SDM dan disiplin pegawai yang sering terlambat masuk kantor hingga sampai adanya tidak masuk kantor tanpa alasan pasti.

Dari data absensi di atas dapat diketahui tingkat kehadiran pegawai menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan pulang kerja tidak tepat pada jam pulang. Ini merupakan faktor Penghambat upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan hidup Kota Denpasar Dalam pelaksanaan program kerja di kantor. (Yamin dan Maisah 2010) menyatakan bahwa “Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu ini akan

mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim. Sementara kinerja organisasi dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi”. Dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi kinerja individu yang baik ikut mempengaruhi kinerja kelompok.

D. KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian di atas penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Peranan antar pribadi (interpersonal role), dalam peranan antar pribadi, kepala dinas harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelola berjalan lancar. Pada aspek ini kepala dinas sudah menjalankan perannya sebagai tokoh pemimpin dengan sangat baik.
2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi.pada aspek ini peranan kepal dinas sudah dperankan dengan baik oleh kepala dinas.
3. Peran pengambilan keputusan (Decisional Role), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam sautu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya.pada aspek ini peran kepala dinas dinilai sangat baik, dimana kepala dinas selalau aktif dan turut serta dalam setiap kegiatan,apalagi apabila menyangkut keputusan yang akan diambil.
4. Faktor penghambat kepala dinas lingkungan hidup dalam meningkatkan kinerja pegawai ada pada kualitas SDM dan disiplin pegawai yang sering terlambat masuk kantor hiingga sampai adanya tidak masuk kantor tanpa alasan pasti.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni (2014) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badu, S. Q. and Djafri, N. (2017) *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jalan Gelatik No. 24 Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- H.MAries Djaenuri, M. . (2015) *Kepemimpinan, Etika, dan Kebijakan Pemerintahan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kualitatif. ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2017) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Wibowo (2016) *MANAJEMEN KINERJA. Kelima, Manajemen Kinerja. Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Adi Hartono (2016) „*Koordinasi Antar Lembaga dan Stakeholder Dalam Pengembangan Taman Bacaan Masyarakat (Studi Kasus: Taman Flora dan Taman Ekpresi di Kota Surabaya)*”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 4 No 3, pp. 1–12.
- Bhudianto, W. (2015) „*Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan*”, *I(27)*, pp. 1–47.
- Istiharoh, R. (2013) „*Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur*”, *1(1)*, pp. 151–169.
- Kaleb, B. J. (2019) „*Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Pengawasannya Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 781–790.
- Pabetta, T. R. (2017) „*Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur*”, *5 no 1*, pp. 22–32.
- Ramli, M. (2017) „*Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah*”, *JPP (Jurnal Politik Profetik)*, 5(2), pp. 168–184. doi: 10.24252/JPP.V5I2.4343.
- Ramli, Margono, A. and Irawan, B. (2014) „*Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja*”, *e-Journal Administrative Reform*, 2(1), pp. 807–819.
- Retno Djohar Juliani (2016) „*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi*”, *1(1)*, pp. 1–19.
- Sari, R. N. I. and Hadijah, H. S. (2016) „*Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*”, *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), pp. 215–225.
- Wulandari, P. and Azwa, R. (2015) „*Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. White And Blue Di Pekanbaru*”, *Jom FISIP*, 2(1), pp. 1–15.
- Aziz, A. and Barqy, A. L. (2015) *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang*, Tesis.
- Elmonika, E. (2017) *Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) pada Kantor Pemerintah Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Suardi, R. H. (2017) *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.