



**PENTINGNYA PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
SOSIAL PROVINSI MALUKU**

***THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP ROLE IN DRIVING EMPLOYEE  
PERFORMANCE IMPROVEMENT AT THE SOCIAL AFFAIRS OFFICE  
OF MALUKU PROVINCE***

**Aminah Bahasoan<sup>1</sup>, Julia Theresia Patty<sup>2</sup>, Fairus B.S. Abubakar<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pattimura

<sup>1</sup>[bahasoanaminah@gmail.com](mailto:bahasoanaminah@gmail.com)

<sup>2</sup>[juliapatty321@gmail.com](mailto:juliapatty321@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan suatu Penelitian Kuantitatif yang bersifat asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran pemimpin dalam meningkatkan performa para pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Sampel penelitian terdiri dari 37 individu yang merupakan bagian dari populasi penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui distribusi kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setelah melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh dari lapangan menggunakan rumus korelasi product moment, ditemukan bahwa nilai korelasi sebesar 0,756. Selanjutnya, nilai korelasi ini diuji signifikansinya menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% (dengan tingkat signifikansi 0,05). Hasil dari uji t-test menunjukkan angka sebesar 6,827, yang mengindikasikan bahwa nilai t-test tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel yang sebesar 2,021 ( $6,827 > 2,021$ ). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

**Kata Kunci:** Pemimpin, Peran Pemimpin, Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This is a Quantitative Research study with an associative nature. The aim of this research is to analyze and explain the role of leaders in enhancing the performance of employees at the Social Affairs Office of Maluku Province. The research sample consists of 37 individuals who are part of the research population. The method used to collect data is through the distribution of questionnaires. The results of this study indicate that after performing calculations on the data collected from the field using the formula for the product moment correlation, a correlation value of 0.756 was found. Furthermore, the significance of this correlation value was tested using a t-test at a 95% confidence level (with a significance level of 0.05). The results of the t-test showed a value of 6.827, indicating that this t-test value is greater than the critical t-table value of 2.021 ( $6.827 > 2.021$ ). From these findings, it can be concluded that there is a strong relationship between the role of leaders and employee performance at the Social Affairs Office of Maluku Province.*

**Keywords:** Leadership, Employee Performance



## PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, setiap individu yang menjadi bagian dari sumber daya manusia memiliki posisi yang berbeda dalam struktur institusi. Secara alternatif, dalam organisasi, sumber daya manusia terbagi menjadi dua peran utama, yaitu pemimpin atau manajer, dan bawahan atau pelaksana tugas operasional organisasi.

Mengadopsi konsep administrasi dalam lingkungan bisnis dengan merujuk pada pendapat atau penjelasan Anoraga (2009:12), manusia adalah elemen inti dalam bisnis. Bisnis memerlukan berbagai peran manusia, seperti pemilik, manajer, pekerja, dan konsumen. Manusia memiliki peran penting dalam bisnis, yang meliputi produksi barang dan jasa serta penciptaan lapangan kerja.

Dalam perspektif hirarki organisasi, dapat dipahami bahwa pemimpin, yang disebut juga sebagai atasan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh posisi mereka yang memberikan wewenang untuk memimpin anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi sangatlah krusial.

Peran pemimpin merupakan serangkaian tindakan dan usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Miftah Thoha). Menurut Riyadi, peran bisa diartikan sebagai pandangan dan konsep tentang peran yang dimainkan oleh individu dalam posisi sosial tertentu. Dengan memegang peran tersebut, baik individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai dengan harapan dari lingkungan sekitarnya. Menurut Soekanto, peran adalah proses dinamis yang terkait dengan status seseorang, yang mencakup hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, yang kemudian diejawantahkan dalam suatu fungsi. Sementara menurut Miftah Thoha, peran adalah rangkaian perilaku yang diharapkan dari individu yang berdasarkan pada aturan dan wewenang yang diamanahkan. Salah satu pandangan lainnya, menurut Soekanto, menganggap peran sebagai proses dinamis dalam konteks status seseorang.

Selanjutnya, Soekanto mengklasifikasikan peran menjadi tiga kategori: Peran Aktif, Peran Partisipatif, dan Peran Pasif. Dengan merangkum pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu proses yang dinamis dan terkait dengan status seseorang, meliputi hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintahan telah berubah dari sekadar memberikan perintah menjadi peran yang lebih kompleks. Pemimpin sekarang dituntut untuk berperan sebagai pemberi pelayanan, teladan, panutan, dan arah. Mereka juga diharapkan menjadi fasilitator, mitra kerja, serta penanggung risiko dengan visi untuk mendorong perkembangan organisasi dan anggota yang mereka pimpin, serta mengoptimalkan potensi diri. Rivai dalam Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasi mereka dengan mengarahkan tugas, tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan yang efektif. Pandangan ini juga didukung oleh Robbins yang mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian, pemimpin yang efektif mampu membimbing bawahan mencapai tujuan dengan lancar, serta mendorong perkembangan, pembelajaran, dan pengembangan potensi secara optimal. Oleh karena itu, peran seseorang terkait dengan tindakan yang dilakukannya sesuai dengan tugasnya. Ini berarti bahwa peran pemimpin adalah peran yang dimainkan oleh pemimpin terkait dengan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, menurut James A.F. Stoner seperti yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai (2014), tugas seorang pemimpin meliputi:

1. Bekerja dengan orang lain, termasuk bawahan, staf, dan rekan di luar organisasi.
2. Menyusun, menjalankan, dan mengevaluasi tugas untuk mencapai hasil terbaik, serta memastikan keberhasilan stafnya.
3. Berpikir secara analitis dan konseptual untuk mengidentifikasi masalah dengan akurat, serta memahami kaitannya dengan pekerjaan orang lain.
4. Bertindak sebagai mediator dalam mengatasi konflik di antara tim organisasi.
5. Mampu mengajak dan berkompromi, serta mewakili tim atau organisasi.

Dalam setiap organisasi, penting untuk memiliki pegawai yang berkualitas dan terampil di berbagai unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan juga dapat mendorong



pengembangan karier yang sukses dan kebahagiaan individu. Elmonika mengungkapkan bahwa banyak pegawai merasa pemimpin yang lemah adalah alasan utama kegagalan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang lebih baik dan lebih banyak.

Dalam konteks ini, peran pemimpin dalam organisasi dapat memberikan arah yang jelas, mempengaruhi kinerja yang terarah, dan membawa dampak positif pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dianggap efektif apabila mampu memberikan pengaruh dan arahan kepada pegawai menuju tujuan yang telah disepakati bersama.

Selanjutnya, dalam melaksanakan pemerintahan, organisasi pemerintahan di Indonesia diharapkan memiliki sikap proaktif dan bergantung pada pemimpin yang berkualitas untuk memotivasi semangat kerja para pegawainya. Tujuannya adalah agar pegawai tersebut mampu berperan secara aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan, serta memiliki kemampuan sebagai pencipta, inovator, dan fasilitator untuk memastikan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Peran pemimpin dalam organisasi pemerintahan bukan hanya sekedar memberi perintah, melainkan juga melibatkan aspek hubungan pribadi, berperan sebagai sumber informasi, serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, perkembangan pemerintahan dapat tercapai dengan dukungan aparatur negara yang berkualitas di bawah kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam mengarahkan lembaga pemerintahan. Peran ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Karena pentingnya organisasi pemerintahan ini, untuk mencapai tujuan pemerintahan, perlu adanya organisasi yang terstruktur dengan baik. Pengaturan, pembagian tugas, cara kerja, dan koordinasi antara tugas-tugas yang berbeda merupakan elemen penting dalam manajemen pemerintahan. Semua ini bertujuan agar tugas-tugas pemerintahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam upaya mewujudkan dan menjalankan tugas-tugas pemerintahan ini, diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Ini berarti bahwa tiap pegawai pemerintah diharapkan memiliki kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja di sini merujuk pada hasil kerja dan pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam konteks ini, menurut Timpe yang dikutip dalam Mukarom dan Laksana (2016: 52), kinerja adalah prestasi yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Pendapat lain dari Lowler dan Porter yang disebutkan dalam Sutrisno (2011: 170) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, Torang (2016: 74) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan/atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang berlaku dalam organisasi.

Dalam rangka menilai kinerja seorang pegawai, perlu dilakukan pengukuran kinerja dengan mengacu pada indikator-indikator atau ukuran tertentu. Furtwengler menyebutkan bahwa terdapat sebelas indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas dengan cepat
2. Jumlah kerja yang dilakukan
3. Mutu pelayanan yang diberikan
4. Evaluasi hasil pekerjaan
5. Kemampuan berinteraksi secara interpersonal
6. Niat untuk meraih kesuksesan
7. Sikap terbuka dan transparansi
8. Kemampuan untuk berinovasi
9. Keterampilan dalam berkomunikasi
10. Sikap proaktif
11. Kemampuan perencanaan

Terkait dengan Dinas Sosial Provinsi Maluku, yang merupakan salah satu bagian dari Pemerintah Daerah Provinsi Maluku, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial serta memberikan bantuan sesuai prosedur kepada daerah provinsi. Tujuan utamanya adalah memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsi



tersebut, Dinas Sosial Provinsi Maluku mengharapkan pencapaian kinerja pegawainya yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran yang signifikan. Para pimpinan diharapkan menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik sesuai dengan posisi strategis mereka sebagai pemimpin organisasi. Dukungan peran pemimpin sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Ketika pemimpin menjalankan peran mereka dengan baik, ini akan mendorong para pegawai untuk mencapai kinerja yang unggul juga.

Namun, hasil penelitian awal di Dinas Sosial Provinsi Maluku menunjukkan beberapa gejala yang mengindikasikan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Gejala tersebut meliputi:

1. Sebagian pegawai tidak mencapai standar yang ditetapkan dalam jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Jumlah hasil pekerjaan masih di bawah target yang diharapkan.
2. Mutu hasil pekerjaan sebagian pegawai tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga sering perlu dilakukan revisi.
3. Pegawai cenderung kurang inisiatif dan lebih mengandalkan perintah atasan untuk memulai pekerjaan.
4. Penggunaan waktu kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang optimal.
5. Di sisi lain, peran pemimpin juga belum optimal, ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti:
6. Pemimpin belum efektif dalam membangun kerjasama di antara pegawai.
7. Evaluasi atas aktivitas pegawai tidak dilakukan secara teratur oleh pemimpin.
8. Pemimpin kurang aktif dalam menjelaskan pekerjaan dengan jelas kepada pegawai.
9. Pemimpin tidak memiliki peran yang cukup sebagai penengah dalam mengatasi konflik di lingkungan kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sebuah organisasi secara besar dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam menggalakkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, permasalahan utama yang dijadikan fokus dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku?"

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Dinas Sosial Provinsi Maluku, sebuah organisasi di bawah Pemerintah Provinsi Maluku. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, dengan peran pemimpin yang sesuai. Penelitian awal menunjukkan bahwa ada masalah dalam kinerja pegawai dan peran pemimpin. Populasi penelitian melibatkan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku, dengan total 74 orang, tidak termasuk Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas. Dalam rangka mempermudah pengumpulan data primer, teknik random sampling digunakan dengan persentase sampel 50%, sehingga total sampel yang diambil adalah 37 orang dari populasi. Sumber data yang digunakan meliputi data subyek, data fisik, dan dokumenter. Sumber data bersifat sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh dari Kepala Dinas, Kepala Sekretariat Dinas, dan Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum. Data primer diperoleh dari para pegawai melalui kuesioner terbuka. Berbagai teknik pengumpulan data digunakan, termasuk wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian meliputi pedoman observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik Korelasi Product Moment, untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Identitas Responden (Keadaan Umur Responden)**

Tabel berikut ini memberikan gambaran tentang keadaan usia responden sebagai berikut :



**Tabel 1**  
Umur Responden

No.	Umur Responden	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	28 - 34 tahun	2	5,41	N = 37
2.	35 - 41 tahun	11	29,73	
3.	42 - 48 tahun	15	40,54	
4.	49 - 55 tahun	9	24,32	
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan*

Informasi yang bisa diambil dari tabel di atas adalah bahwa 2 individu (sekitar 5,41%) berada dalam rentang usia 28-34 tahun; 11 individu (sekitar 29,73%) terletak dalam rentang usia 35-41 tahun. Sejumlah 15 individu (sekitar 40,54%) termasuk dalam kelompok usia 42-48 tahun, dan akhirnya, 9 individu (sekitar 24,32%) termasuk dalam kategori usia 49-55 tahun.

### Jenis Kelamin

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan tentang keadaan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	F	%	Keterangan
1.	Laki-laki	17	45,95	N = 37
2.	Perempuan	20	54,05	
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

*Sumber data : Hasil Penelitian Lapangan*

Tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (45,95 %) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (54,05%).

### Tingkat pendidikan responden

Keadaan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	SLTA/ sederajat	16	43,24	N = 37
2.	Sarjana Muda	2	5,41	
3.	Sarjana (S <sub>1</sub> )	19	51,35	
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA atau sederajat sebanyak 16 orang (43,24 %), sedangkan yang mempunyai pendidikan Sarjana Muda sebanyak 2 orang (5,41 %), kemudian 19 orang (51,35 %).

### Masa kerja Responden

Tabel berikut ini memberikan gambaran tentang keadaan masa kerja responden.



**Tabel 4**  
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	8 - 14	6	16,22	N = 37
2.	15 - 21	14	37,84	
3.	22 - 28	12	32,43	
4.	29 - 35	5	13,51	
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan*

Gambaran pada tabel tersebut menunjukkan bahwa 6 orang (16,22 %) mempunyai masa kerja antara 8 - 14 tahun, sebanyak 14 orang (37,84 %) dengan masa kerja 15 - 21 tahun, sebanyak 12 orang (32,43%) dengan masa kerjanya 22 – 28 tahun, dan masa kerjanya 29-35 tahun sebanyak 5(13,51%).

#### **Golongan Kepangkatan Responden**

Golongan kepangkatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
Golongan Kepangkatan Responden

No.	Golongan/Kepangkatan	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	II	13	35,13	N = 37
2.	III	21	56,76	
3.	IV	3	8,11	
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan*

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang (35,13 %) memiliki golongan/kepangkatan golongan II, dan sebanyak 21 orang (56,76 %) berada pada golongan III, sedangkan golongan IV sebanyak 3 orang (8,11 %).

#### **Pedoman Analisis**

Isu sentral dalam studi ini adalah apakah terdapat korelasi yang berarti antara peran pemimpin dan performa karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku. Untuk menjawab pertanyaan pokok tersebut, diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara:

1. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat korelasi yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku.
2. Hipotesis Nol (H0): Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Sebelum menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan, berikut adalah pedoman analisis yang akan diikuti:

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki 3 (tiga) kategori jawaban, dimana setiap jawaban untuk tiap kategori jawaban diberi bobot tertentu sebagai berikut :
  - a. Bagi pilihan jawaban “a” diberi bobot nilai 3 (tiga).
  - b. Bagi pilihan jawaban “b” diberi bobot nilai 2 (dua).
  - c. Bagi pilihan jawaban “c” diberi bobot nilai 1 (satu).



2. Skor yang diperoleh dari respons yang diberikan, baik untuk variabel independen (X) maupun variabel tergantung (Y), akan dihitung.
3. Total skor yang dihasilkan akan dimasukkan ke dalam tabel kerja korelasi koefisien product moment.
4. Angka korelasi yang muncul dalam tabel kerja ini menggambarkan sejauh mana hubungan antara dua variabel penelitian tersebut.
5. Intensitas hubungan antara dua variabel ditafsirkan dengan panduan berikut: (Riduwan,2003:228)
  - a. Jika angka korelasi 0,00 - 0,199, mengindikasikan hubungan yang sangat lemah..
  - b. Angka korelasi 0,20 - 0,399 menandakan hubungan yang lemah.
  - c. Angka korelasi 0,40 - 0,599 menggambarkan hubungan yang cukup kuat.
  - d. Angka korelasi 0,60 - 0,799 mencerminkan hubungan yang kuat.
  - e. Angka korelasi 0,80 - 1,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat..
6. Langkah selanjutnya untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel tersebut signifikan atau tidak adalah dengan melakukan uji-t (t-test).

### Analisis

Dengan mengacu pada panduan analisis di atas, langkah-langkah analisis data akan dijalankan sesuai uraian berikut:

1. Peranan Pemimpin (variabel independen)

Variabel peranan pemimpin sebagai variabel bebas akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Peranan membangun kerjasama
- b. Peranan melakukan evaluasi kerja pegawai
- c. Peranan sebagai seorang analitis
- d. Peranan sebagai mediator

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator-indikator di atas, maka diajukan beberapa pertanyaan seperti terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

**Tabel 6**  
Tanggapan Responden Tentang Peranan Pemimpin

No.	Indikator dan Distribusi Jawaban Responden.	f	%	Ket.
1.	Pimpinan berperan dalam membangun kerjasama dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak baik.	21	56,76	n = 37
		15	40,54	
		1	2,70	
2.	Pimpinan berperan dalam melakukan evaluasi kerja pegawai dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak Baik.	19	51,35	
		17	45,95	
		1	2,70	
3.	Pimpinan berperan dengan baik sebagai seorang analis dalam pelaksanaan tugas pegawai. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak baik.	19	51,35	
		17	45,95	



4.	Peranan pimpinan sebagai seorang mediator dalam menyelesaikan konflik dilakukan dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak Baik	1	2,70	
		18	48,65	
		18	48,65	
		1	2,70	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan, 2022

Dari tabel di atas, memperlihatkan tanggapan responden sebagai berikut:

- Dalam hal peran pimpinan dalam membangun kerjasama, terdapat 21 orang (56,76%) responden yang menganggap pimpinan berperan dengan baik, 15 orang (40,54%) responden yang memberikan penilaian kurang baik, dan hanya 1 orang (2,70%) responden yang merespon bahwa peran pimpinan dalam hal ini tidak baik..
- Dalam konteks evaluasi kinerja pegawai, 19 orang (51,35%) responden menilai peran pimpinan dalam evaluasi kinerja pegawai berjalan baik, 17 orang (45,95%) responden berpendapat sebaliknya, yaitu kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden merasa peran pimpinan dalam evaluasi tidak baik.
- Dalam aspek peran pimpinan sebagai seorang analis dalam pelaksanaan tugas pegawai, 19 orang (51,35%) responden melihat pimpinan berperan dengan baik, sementara 17 orang (45,95%) responden memiliki pandangan negatif, yaitu kurang baik, dan 2 orang (2,70%) responden merasa tidak memahami peran tersebut.
- Mengenai peran pimpinan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik, 18 orang (48,65%) responden menganggap pimpinan berhasil sebagai mediator, sementara 18 orang (48,65%) lainnya merespon sebaliknya, dan 2 orang (2,70%) responden menilai bahwa peran pimpinan dalam menyelesaikan konflik tidak baik..

Berdasarkan respons responden ini, data tersebut akan diatur dalam tabel distribusi jawaban responden seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 7**  
Distribusi jawaban responden variable Peranan Pemimpin

No.	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Total
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	2	2	2	2	8
5.	2	3	2	2	9
6.	3	2	2	2	9
7.	2	3	2	2	9
8.	3	3	3	3	12
9.	3	2	2	2	9
10.	2	2	2	2	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	3	3	3	12





13.	2	2	2	2	8
14.	3	3	3	3	12
15.	2	2	2	2	8
16.	3	2	3	3	11
17.	3	2	3	3	11
18.	3	3	3	3	12
19.	2	3	2	2	9
20.	2	2	2	2	8
21.	3	3	3	3	12
22.	3	3	3	3	12
23.	2	2	2	2	8
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	3	2	3	2	10
28.	3	3	3	3	12
29.	2	2	2	2	8
30.	3	3	3	3	12
31.	1	1	1	1	4
32.	3	3	3	3	12
33.	2	2	2	2	8
34.	2	2	2	2	8
35.	3	3	3	3	12
36.	3	3	3	3	12
37.	2	2	2	2	8

### Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

Kinerja Pegawai, sebagai variabel terikat akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Jumlah hasil yang dicapai
- b. Mutu hasil pekerjaan yang dicapai
- c. Inisiatif pegawai
- d. Pemanfaatan waktu

Demi memahami pandangan responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja pegawai (variabel terikat), pertanyaan-pertanyaan diajukan kepada responden untuk mengumpulkan hasil yang kemudian disajikan melalui tabel yang dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 8**  
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No.	Indikator dan Distribusi Jawaban	F	%	Ket.
1.	Jumlah hasil kerja yang dicapai para pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan.			n = 37
	a. Sesuai.	19	51,35	
	b. Kurang sesuai.	17	45,95	
	c. Tidak sesuai	1	2,70	
2.	Kualitas hasil kerja yang dicapai para pegawai sesuai target yang ditetapkan.			
	a. Sesuai.			



	b. Kurang sesuai.	22	59,46	
	c. Tidak sesuai.	14	37,84	
3.	Para pegawai mempunyai inisiatif yang baik dalam melaksanakan pekerjaansetiap harinya.	1	2,70	
	a. Baik.			
	b. Kurang baik.	24	64,87	
	c. Tidak baik.	12	32,43	
4.	Para pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	1	2,70	
	a. Baik.			
	b. Kurang baik.	21	56,76	
	c. Tidak baik.	15	40,54	
		1	2,70	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan, 2022.

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam hal hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan, terdapat 19 orang (51,35%) responden yang menilai pencapaian sesuai dengan target yang ditetapkan, 17 orang (45,95%) responden yang melihat kurang sesuai, dan hanya 1 orang (2,70%) responden yang menganggap tidak sesuai.
- Terkait dengan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai, 22 orang (59,36%) responden menilai sesuai dengan target yang ditetapkan, sedangkan 14 orang (37,84%) responden merasa kurang sesuai, dan 1 orang (2,70%) responden menilai tidak sesuai.
- Mengenai inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, 24 orang (64,87%) responden mengakui inisiatif yang baik, 12 orang (32,43%) responden merasa inisiatif kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden menyatakan tidak baik.
- Dalam hal pemanfaatan waktu kerja oleh para pegawai, 21 orang (56,76%) responden menganggap pemanfaatan waktu kerja baik, 15 orang (40,54%) responden berpendapat kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden mengatakan tidak baik.

Data hasil tanggapan responden ini selanjutnya akan dituangkan ke dalam tabel distribusi jawaban responden seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9**  
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No,	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Ket.
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	2	3	3	2	10
5.	3	3	3	3	12
6.	2	2	2	2	8
7.	2	3	3	3	11
8.	3	3	3	3	12
9.	3	3	3	3	12
10.	2	2	2	2	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	3	3	3	12
13.	2	2	2	2	8



14.	2	3	3	2	10
15.	3	3	3	2	11
16.	2	2	2	2	8
17.	2	2	3	3	10
18.	2	3	3	3	11
19.	3	3	3	3	12
20.	2	2	3	3	10
21.	2	2	2	2	8
22.	3	3	3	3	12
23.	3	2	2	2	9
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	2	2	2	2	8
28.	3	3	3	3	12
29.	3	2	2	2	9
30.	2	3	3	3	11
31.	1	1	1	1	4
32.	3	3	3	3	12
33.	3	3	3	3	12
34.	3	2	2	2	9
35.	2	3	3	3	11
36.	3	3	3	3	12
37.	2	2	2	2	8

Korelasi antara variable independen (Peranan Pemimpin) dan variable dependen (Kinerja Pegawai) Koneksi antara variabel profesionalisme pegawai (independen) dan pengelolaan arsip (dependen) akan diuji melalui uji statistik koefisien product moment. Sebelum melaksanakan uji tersebut, perlu disiapkan tabel kerja sebagai berikut:

**Tabel 10**  
Tabel Kerja Koefisien Korelasi Product Moment

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1.	12	12	144	144	144
2.	8	8	64	64	64
3.	12	12	144	144	144
4.	8	10	64	100	80
5.	9	12	81	144	108
6.	9	8	81	64	72
7.	9	11	81	121	99
8.	12	12	144	144	144
9.	9	12	81	144	108
10.	8	8	64	64	64
11.	12	12	144	144	144
12.	12	12	144	144	144
13.	8	8	64	64	64
14.	12	10	144	100	120



15.	8	11	64	121	88
16.	11	8	121	64	88
17.	11	10	121	100	110
18.	12	11	144	121	132
19.	9	12	81	144	108
20.	8	10	64	100	80
21.	12	8	144	64	96
22.	12	12	144	144	144
23.	8	9	64	81	72
24.	12	12	144	144	144
25.	8	8	64	64	64
26.	12	12	144	144	144
27.	10	8	100	64	80
28.	12	12	144	144	144
29.	8	9	64	81	72
30.	12	11	144	121	132
31.	4	4	16	16	16
32.	12	12	144	144	144
33.	8	12	64	144	96
34.	8	9	64	81	72
35.	12	11	144	121	132
36.	12	12	144	144	144
37.	8	8	64	64	64
	369	378	3835	4000	3865

Dengan mempertimbangkan seluruh informasi yang ada dalam tabel korelasi di atas, maka koefisien korelasi dapat dihitung seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 n(XY) - (X)(Y) &= 37(3865) - (365)(378) \\
 r_{XY} &= \frac{37(3865) - (365)(378)}{\sqrt{[37(3835) - (365)^2][37(4000) - (378)^2]}} \\
 r_{XY} &= \frac{143005 - 137970}{\sqrt{(141895 - 133225)(148000 - 142884)}} \\
 r_{XY} &= \frac{5035}{\sqrt{(8670)(5116)}} \\
 r_{XY} &= \frac{5035}{6660,09} \\
 r_{XY} &= 0,756
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien product moment mengungkapkan bahwa nilai koefisien korelasi antara peran pemimpin dan kinerja pegawai adalah 0,756. Berdasarkan panduan analisis data, terbukti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Korelasi yang signifikan ini mencerminkan bahwa peran pemimpin memiliki hubungan yang kokoh dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Tingkat korelasi yang kuat juga mengindikasikan



bahwa setiap perubahan, baik itu peningkatan maupun penurunan sebesar 0,756 pada variabel peran pemimpin (x), akan diikuti oleh perubahan sebesar 0,756 pada variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel ini. Pengujian ini akan menggunakan rumus uji-t (t-test) pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% (0,05), dengan derajat kebebasan (dk) sebesar (37 - 2 = 35), serta asumsi bahwa nilai t-hitung (t-test) minimal harus setara atau melebihi nilai t-tabel untuk menyimpulkan signifikansi hubungan..

$$r = 0,756$$

$$t\text{-test} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,756 \sqrt{37-2}}{\sqrt{1-(0,756)^2}}$$

$$= \frac{0,756 \sqrt{35}}{\sqrt{1-0,571536}}$$

$$= \frac{0,756 \times 5,916}{\sqrt{0,428464}}$$

$$= \frac{4,472}{0,655}$$

$$= 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa ada hubungan yang kuat antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,756$ . Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa peranan pemimpin belum berada dalam kondisi yang memadai sehingga kinerja pegawai belum meningkat secara signifikan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Dengan kata lain bahwa kondisi variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel peranan pemimpin, dimana jika peranan pemimpin mencapai tingkat yang baik atau tinggi akan memungkinkan kinerja pegawai menjadi tinggi pula. Artinya bahwa seorang pemimpin yang berperanan dengan baik akan memungkinkan para pegawai bawahan yang bersangkutan, akan mencapai kinerja yang baik pula. Dan sebaliknya, jika seorang pemimpin kurang atau tidak memainkan peranan sebagai pemimpin akan memungkinkan para pegawai bawahan yang bersangkutan mencapai kinerja yang kurang baik.

Hasil uji hipotesis ini juga diperkuat dan konsisten dengan pandangan yang diutarakan oleh Challagalla dan Shervani (2016:96). Mereka menyatakan bahwa peran kepemimpinan melibatkan manajer atau pemimpin yang memiliki fokus pada peningkatan kemampuan, dengan tujuan mengembangkan keterampilan-keterampilan pegawai agar kualitas kinerja mereka meningkat. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa para pemimpin perlu secara cermat mengintegrasikan sistem kontrol dengan hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan variasi dalam informasi dan efek penguatan, mengingatkan akan pentingnya memisahkan informasi yang tersedia dengan penguatan aktual yang diberikan kepada pegawai. Selanjutnya, hasil temuan ini juga menggambarkan bahwa kontrol atas aktivitas dan kontrol atas kompetensi memiliki dampak yang berbeda, menegaskan perbedaan yang tegas antara dua jenis kontrol perilaku. Selanjutnya, pandangan Challagalla dan Shervani (2016:101) mengindikasikan bahwa peran pengawasan langsung (supervisor) memiliki efek positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hadari Nawawi (1995:75) Secara operasional, fungsi pimpinan yaitu sebagai komunikator yang menentukan aspek-aspek penting seperti apa isi perintah yang diberikan, bagaimana cara melaksanakan perintah tersebut, kapan waktu yang tepat untuk memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya, serta di mana tempat perintah tersebut harus dijalankan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dapat diimplementasikan secara efektif. Partisipasi juga memiliki peranan yang penting, di mana pemimpin mengaktifkan anggota tim untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Setiap anggota diberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi sesuai dengan posisinya. Selanjutnya, delegasi juga merupakan aspek penting, di mana pemimpin memberikan wewenang kepada anggota tim untuk membuat atau menetapkan



keputusan dengan tanggung jawab. Delegasi ini mencerminkan kepercayaan pemimpin terhadap kemampuan anggota tim. Selanjutnya, dalam menjalankan fungsi pengendalian, pemimpin diharapkan mampu mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas tim secara efektif sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara maksimal. Pengendalian ini dilakukan melalui bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang berkelanjutan. Semua peran ini penting untuk memastikan kelompok berjalan dengan efisiensi dan mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam sebuah instansi pemerintah, peran seorang pemimpin memiliki signifikansi besar, karena harus memegang peran kepemimpinan yang melibatkan sikap dan tindakan penting untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Seiring dengan itu, dalam konteks kinerja pegawai, Torang (2016:74) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang didasarkan pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Definisi tersebut diperkuat oleh pandangan Bernardin dan Russel seperti yang diambil dari Keban (2004), yang mengartikan kinerja sebagai "rekam jejak hasil dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu". Dalam pandangan ini, penekanan utamanya adalah pada hasil akhir yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Ini mengimplikasikan bahwa kinerja merujuk pada sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam rentang waktu tertentu, dan tidak termasuk atribut pribadi pegawai yang dinilai.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel peranan pemimpin dengan pengelkinerja pegawai dimana nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel ( $6,827 > 2,021$ ). Hasil pengujian signifikansi tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel peranan pemimpin dengankinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Malukusangat berarti. Keadaan hubungan yang signifikan tersebut mengharuskan para pemimpininstansi ini untuk memperhatikan peningkatan peranannya sebagai pemimpin sehingga capaian kinerja pegawai sesuai target. Sebaliknya jika terabaikan perhatian terhadap peranan pemimpin, maka sulit untuk mengharapkan capaian kinerja pegawai yang baik pula.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai yang baik maka peranan pemimpin harus ditingkatkan dengan baik. Hal ini dikarenakan variabel peranan pemimpin mempunyai hubungan yang kuat dan hubungan tersebut sangat berarti. Dengan demikian perbaikan terhadap peranan pemimpin dilakukan dengan baik sesuai harapan, maka akan sangat membantu usaha peningkatan capaian kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari analisis yang dilakukan terhadap data hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa adahubungan yang signifikan antara peranan pemimpin kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Hasil penelitian menunjukkan bawa perhitungan atas data yang diperoleh dalam penelitian lapangan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,756 Hasil korelasi ini selanjutnya diuji signifikansinya dengan t-test pada taraf kepercayaan 95% (Taraf signifikansi 0,05). Hasil t-test yang didapat adalah sebesar 6,827 yang berarti bahwa nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 2,021 ( $6,827 > 2,021$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa peranan pemimpindengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan lebih lanjut bahwa hipotesis ( $H_a$ ) yang mengatakan ada hubungan yang signifikan antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku diterima pemberlakuannya. Dan sebaliknya menolak hipotesis ( $H_o$ ) yang mengatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik peranan pemimpin di Dinas Sosial Provinsi Maluku, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.



## Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diambil untuk meningkatkan hubungan antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku:

1. Menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan kepada para pimpinan di Dinas Sosial. Pelatihan ini dapat membantu pimpinan untuk memahami peran mereka dengan lebih baik, serta mengembangkan keterampilan komunikasi, delegasi, dan pengendalian yang diperlukan untuk memimpin dengan efektif.
2. Mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Pimpinan dapat membuka ruang bagi masukan dan ide dari anggota tim dalam merumuskan keputusan dan merencanakan aktivitas, sehingga anggota tim merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab terhadap hasilnya.
3. Mengimplementasikan strategi delegasi yang cermat dan berimbang. Pimpinan perlu memahami kemampuan dan kompetensi individu dalam tim untuk memutuskan pemberian tanggung jawab yang tepat. Ini akan membangun kepercayaan dan memberikan anggota tim kesempatan untuk berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Regina Reza. "Pengaruh Pemimpin , Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, Pandji dan Suryati, Sri, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Danang Setya Ramadhani. "Pengaruh Kepemimpinan Fauzan, Muhammad Baihaqi. "Pengaruh Gaya Pemimpin. Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," Skripsi. Yogyakarta: Universitas Diponegoro Semarang. 2010.
- Dwi , Yuniar Astriati. "Kepemimpinan Berbasis Spiritual" Skripsi. Yogyakarta: UII. 2018.
- Effendy, Onong Uchyana, 2005, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung
- Handyaningrat, Soewarno, 1999, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, 1993, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Haji Masagung, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara RI, 1985, *Landasan dan Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Negara RI*, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE - Yogyakarta
- Mukijat, 1992, *Azas-Azas Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Nur, Adinda Rahmani. "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta," Sekripsi.
- Permadi 1996. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam manajemen Rachmany, Hasan. 2003. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Proposal Disertai Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia
- Permadi, K 1996. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen.
- Pratikno, Priyanto, 1987, *Berbagai Aspek Ilmu Administrasi*, Remaja Karya, Jakarta.
- Program Magister Manajemen /2021/ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) – Aub Surakarta Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16120208 Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1115036001 Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1121028803 /2019
- Riduwan, 2003, *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Saksono, Slamet, 1988, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Trinitas Ambon, Maluku, Indonesia
- Siagian, S.P, 1986, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simon, Herbert. A, 2004, *Administrative Behavior* (Perilaku Administrasi), terjemahan St. Tanjung, Bumi Aksara, Jakarta.



Sudarsono, Yuwono, 1985, *Ikhtisar Kepemimpinan Administrasi*, Liberty, Yogyakarta.  
Sugiono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.  
Sutarto, 1991, *Dasar-Dasar Komunikasi Administrasi*, Duta Wacana University, Solo.  
The Liang Gie, 1986, *Efisiensi Kerja Bagi Aparatur Negara RI*, UGM Press, Yogyakarta.  
Thoha, Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.  
Thoha, Miftah. 1983. *kepemimpinan dalam manajemen*. jakarta; Rajawali press  
Wursanto, Ig, 1987, *Etika Komunikasi Kantor*, Kanisius, Yogyakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).  
Copyright (c) 2023 Aminah Bahasoan, Julia Theresia Patty, Fairus B. S. Abubakar