

KEPEMIMPINAN KEPALA SANGGAR KEGIATAN BELAJAR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SKB KOTA GORONTALO

Rio Fandries Monoarfa¹, Ellys Racman², Tety Thalib³

^{1,2,3})Universitas Bina Taruna Gorontalo

email: riofandriesmonoarfa04@gmail.com¹, ellysrachman12@gmail.com², tetythalib72@gmail.com³

Abstrak

Dalam suatu instansi atau organisasi pasti sangat diperlukannya peranan dalam menentukan tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi pemerintah berupa kinerja pegawai. Dimana hal ini diperlukannya Kepemimpinan yang dapat mendorong banyak orang (dua orang atau lebih) untuk bekerja sama melakukan kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan bersama yaitu meningkatkan motivasi kinerja pegawai. SKB Kota Gorontalo merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang Satuan Pendidikan Non-Formal yang di Kota Gorontalo. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis munculnya permasalahan yang menjadi hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di SKB Kota Gorontalo. Diantaranya kurangnya pengawasan, belum optimalnya evaluasi, tidak adanya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan dan pemberian penghargaan (reward) terhadap pegawai yang berkinerja baik. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengawasan dan evaluasi yang di lakukan oleh kepala sanggar kegiatan belajar belum optimal, serta belum pernah dilakukannya pemberian sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin dan tidak adanya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang disiplin serta berkinerja baik sehingga menyebabkan turunya motivasi kerja pegawai di SKB Kota Gorontalo. disarankan untuk dalam pengawasan dan evaluasi sekiranya kepala sanggar kegiatan belajar melakukan secara bijak serta berdasarkan hasil kinerja pegawai yang sebenarnya, serta memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan memberikan penghargaan kecil terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja agar setiap pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi, Pengawasan dan Evaluasi

Abstract

In an agency or organization must be indispensable role in determining the achievement or failure of the objectives of government organizations in the form of employee performance. Where in this case the need for leadership that is able to encourage several people (two or more) to work together in the implementation of activities aimed at achieving common goals in terms of improving employee performance motivation. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Gorontalo City is one of the organizations engaged in the field of Non-Formal Education Units in the city of Gorontalo. Based on initial observations made by the author of the emergence of problems that become obstacles in improving employee motivation in SKB Gorontalo. Among them are the lack of supervision, not optimal evaluation, the absence of sanctions against employees who violate the rules and the award (reward) to employees who work well. The results of this study indicate that the supervision and evaluation carried out by the head of the Learning Center has not been optimal, and has never done sanctions against employees who lack discipline and lack of appreciation for employees who are disciplined and perform well, causing a decline in employee motivation in SKB Gorontalo. it is recommended to supervise and evaluate if the head of the Learning Center conducts activities wisely and based on the results of actual employee performance, as well as providing sanctions for employees who lack discipline in work and giving a small award to employees who have good performance in work so that every employee is motivated to improve their performance.

Keywords: Leadership, Performance, Motivation, Supervision And Evaluation

PENDAHULUAN

Pada umumnya dalam organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta sangat perlu peranan yang bersifat kinerja pegawai, dikarenakan pegawai sangat menentukan terwujud atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam setiap tugas atau kegiatan yang dijalankan oleh suatu instansi pemerintah

maupun swasta. Dengan demikian hingga saat ini sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam proses pelaksanaan tugas di Sanggar Kegiatan Belajar Kota Gorontalo.

Dimana Pendidikan NonFormal merupakan jalur Pendidikan Luar Sekolah (PLS) yang berbentuk Sanggar Kegiatan Belajar dengan bentuk kegiatannya menyelenggarakan Pendidikan Program Paket A (Ula) setara Sekolah Dasar, Paket B (Wustha) setara Sekolah Menengah Pertama serta Paket C (Ulya) setara Sekolah Menengah Atas, sebagai Lembaga Pendidikan Non-Formal milik pemerintah. Adapun jumlah warga belajar/peserta didik Program Paket A setara SD sebanyak 72 warga belajar/peserta didik, Paket B setara SMP sebanyak 189 warga belajar/peserta didik, serta Paket C setara SMA sebanyak 312 warga belajar/peserta didik. Sehingga jumlah peserta didik Paket A, B, dan C Tahun Ajaran 2023-2024 berjumlah 481 warga belajar/peserta didik.

SKB Kota Gorontalo memiliki tenaga Fungsional Pamong Belajar/guru sebanyak 23 orang dan Tenaga Penunjang Tutor Bantu sebanyak 10 orang. Sedangkan untuk tenaga struktural administrasi berjumlah 6 orang yang terdiri dari 1 Kasubag Tata Usaha SKB, 2 Pengelola Kepegawaian, 1 orang penata laporan keuangan, 1 Pengadministrasi Sarana dan Prasarana Serta 1 Pengadministrasi Umum dan 6 Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah (TPKD)/Tenaga Honorer. SKB Kota Gorontalo beralamat di Jl. Prof. Dr. John Ario Katili No 140a, Kelurahan Tapa, Kecamatan Sipitanan, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, dimana selain menyelenggarakan Pendidikan program Paket A, B dan C didalamnya juga menyelenggarakan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) serta Kelompok Bermain (KB), dalam rangka pelayanan kepada Masyarakat dengan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia serta unggul dalam kualitas pelayanan Program Pendidikan Masyarakat (Dikmas), ini merupakan bagian dari visi dan misi SKB Kota Gorontalo.

Dimana SKB Kota Gorontalo menyusun dan merancang program Pendidikan dan Pelatihan di Kota Gorontalo kerja yang dirancang untuk memajukan mutu Pendidikan Non-Formal yang berada di Kota Gorontalo. Sehingga penyelenggaraan Pendidikan program paket A, B dan C pembelajarannya dilakukan secara terkampus (sekolah) atau belajar langsung di SKB Kota Gorontalo serta memiliki proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh pamong belajar dan tutor bantu di satu ruang di kelurahan binaan serta rumah-rumah warga belajar yang tersebar di 9 kecamatan di wilayah Kota Gorontalo.

Hal ini dilakukan sebagai pemerataan akses dan peningkatan mutu Pendidikan Non-Formal oleh Pemerintah Kota Gorontalo, kebijakan dalam suatu organisasi seperti halnya SKB Kota Gorontalo diharapkan mendapatkan dukungan dari semua stake holder yang ada terlebih dari pimpinan. Dimana peran dari seorang pemimpin atau kepala sangat penting dalam meningkatkan Motivasi kerja dalam lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar Kota Gorontalo. Hal ini bertujuan agar semua pelaksanaan kegiatan yang ada, baik itu proses kegiatan pembelajaran maupun kegiatan yang sifatnya administrative itu berjalan sesuai dengan harapan Bersama. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Peneliti mengidentifikasi permasalahan dimana masih kurangnya pengawasan Kepala Sanggar Kegiatan Belajar terhadap kedisiplinan pegawai SKB kota Gorontalo, masih kurangnya evaluasi Kepala SKB dalam hal Tindakan dan kebijakan serta pengambilan keputusan, kurangnya penerapan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib serta kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Kepala SKB terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala SKB dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai SKB Kota Gorontalo.

(Mulyadi et al., 2018) Secara ilmiah, diakui bahwa administrasi publik telah mengalami perkembangan paradigmatis yang sangat pesat hingga saat ini dan perkembangan kontemporer. Caiden (Mulyadi et al., 2018) berpendapat bahwa administrasi publik menyatukan seluruh kegiatan administratif untuk semua urusan publik (*administration for the public affairs*).

Wijayanti (Rohman, 2017), pertimbangan manajemen secara rinci, sebagai berikut : (1) Manajemen sebagai suatu seni, pandangan ini diadopsi dari sudut pandang Mary Parker Follett, yang meyakini bahwa manajemen adalah seni melengkapi pekerjaan orang lain. (2) Manajemen sebagai suatu proses, perspektif ini diterapkan menurut perspektif Stoner, dimana manajemen dipahami sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha para anggota dalam organisasi dan penggunaan sumber daya lain untuk mencapai tujuan. (3) Manajemen sebagai ilmu dan seni, perspektif ini terinspirasi oleh perspektif lanjutan dari Luther Gulick, dimana manajemen dipahami sebagai suatu bidang keilmuan yang bertujuan untuk memahami sistem secara sistematis tentang bagaimana dan mengapa orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan membuat sistem

inimlebih bermanfaat bagi manusia. (4) manajemen sebagai suatu profesi, pandangan ini didasarkan pada pandangan Edgar H.Schein, dimana manajemen dianggap sebagai suatu profesional. Manajemen sebagai suatu profesi mempunyai beberapa ciri, antara lain: (a) Para ahli mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum (b) profesional mencapai statusnya karena mereka telah mencapai standar kinerja pekerjaan tertentu. Dan (c) profesional harus didefinisikan oleh kode etik yang kuat.

Desler (Wardhana et al., 2021) Bahwa Manajamene sumber daya manusia menganut beberapa fungsi manajemen sebagaimana yaitu Perencanaan , Pengorganisasian, mengatur Staf, mengarahkan dan mengendalikan. (Mutiarin, 2021) Penguatan kelembagaan memerlukan sumber untuk melaksanakan rencana penguatan kelembagaan. sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi.

(Tsauri, 2013) penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia bergantung pada fungsi eksekutif manajemen itu sendiri. Ketika terdapat peran pegawai dalam ikut serta dalam pelaksanaan rencana, sistem proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi/perusahaan.

Sadarmayanti (Arraniri et al., 2021) Sehingga manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang secara efektif mengelola hubungan dan yang memiliki individu dan dapat digunakan semaksimal mungkin untuk pencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Soekanto (ulfi, 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin) untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai keinginan pemimpin. Ada pemimpin yang bersifat formal dan ada pula yang bersifat informal. Munculnya seorang pemimpin merupakan hasil proses dinamis dalam merespon kebutuhan kelompok. Menurut Lowe dan Lweis (ulfi, 2021) kepemimpinan merupakan salah satu ciri pribadi, sedangkan pemimpin adalah individu yang mempunyai kemampuan membangun kesamaan visi dan perasan dalam organisasi atau orang yang dipimpnnya.

Motivasi menurut Robert Heller (Buyung Aulia Safrizal, 2022) yang mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan bertindak atau berbuat sesuatu, setiap individu dapat dimotivasi oleh banyak kekuatan yang berbeda serta dapat memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasi mereka dengan kebutuhan organisasi.

McShane dan Von Glinow (Buyung Aulia Safrizal, 2022) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri seorang atau individu yang mempengaruhi arah,intensitas,dan ketekunan perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi bersedia mengerahkan usaha pada tingkat tertentu, untuk jangka panjang waktu tertentu, menuju tujuan tertentu. Motivasi adalah salah satu dari empat faktor penting dala perilaku dan kinerja individu..

Kepemimpinan (Fahmi, 2018) merupakan suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengarahkan,mempengaruhi,dan mengendalikan orang lain agar melaksanakan tugas sesuai peraturan yang direncanakan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat mata uang yang tidak dapat dipisahkan,karena keduanya dapat diperiksa secara terpisah namun harus dipandang secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan sejak tanggal persetujuan penelitian, meliputi satu bulan pengumpulan data dan satu bulan pengolahan, penyusunan, dan penyajian data. Berlokasi di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Gorontalo. Jl. Jhon Ario Katili No. 140 A, Kelurahan Tapa, Kecamatan Sipatana, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan post-positivisme yang digunakan untuk mempelajari suatu tempat yang alami sehingga peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan datanya dilakukan secara triangulasi/gabungan dan data analisis bersifat induktif/deduktif lebih menekankan pada pentingnya generalisasi. Fokusnya pada (1) pengawasan, (2) Evaluasi, (3) Penerapan Sanksi serta (4) Penghargaan.

Pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara purpose, pertimbangan berbeda yang peneliti terapkan berdasarkan konsep teoritis yang digunakan dan rasa ingin tahu peneliti terhadap karakteristik pribadi subjek peniliti. Data Primer data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai oranh yang berkepentingan dengan data tersebut. Data Sekunder data yang dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti misalnya dari surat kabar,buletin,majalah,dan sumber lain yang diterbitkan dan tidak diterbitkan, informasi yang berkaitan dengan peneliti.

Metode pengumpulan data adalah merupakan bagian instrument pengumpulan data yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Wawancara atau disebut dengan istilah interview sebuah proses memperoleh informasi untuk keperluan peneliti melalui tanya jawab pribadi antara pewawancara dengan responden, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara. dan Metode ini pada dasarnya adalah metode pengumpulan data yang menelusuri data historis dengan membuka kembali dokumen terdahulu seperti arsip laporan dan catatan harian serta surat keputusan lainnya.

Teknis analisis penelitian yakni peneliti reduksi data adalah proses merangkum, memilih dan memilah pokok-pokok penting mencari tema dan pola serta menyajikan data oleh peneliti, biasanya dalam bentuk uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, diagram alur dan sejenisnya peneliti kemudian menarik kesimpulan dan memeriksa untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SKB Kota Gorontalo adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang diberikan tanggung jawab mengelolah Satuan Pendidikan NonFormal. Dimana keberadaan SKB Kota Gorontalo mengelolah berbagai jenis program Pendidikan Non Formal yang meliputi program PAUD atau Kelompok Bermain, Pendidikan Kesetaraan Paket A setara SD, Paket B setara SMP dan Paket C setara SMA, semua program Pendidikan dilaksanakan oleh SKB Kota Gorontalo bagi masyarakat kurang mampu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana peneliti ingin memperoleh gambaran tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai, yang difokuskan pada Pengawasan, Evaluasi, Penerapan Sanksi dan Penghargaan, dimana hasil penelitian yang dilakukan dengan hasil wawancara diuraikan sebagai berikut :

1. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu tindakan Kepala SKB dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan SKB Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil wawancara dengan informan bahwa pengawasan Kepala Sanggar Kegiatan Belajar dalam memotivasi pegawai belum optimal, dengan terdapatnya ketidak sesuaian dalam melakukan pengawasan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada pegawai di lingkungan SKB Kota Gorontalo, dimana Tindakan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar hanya di dasarkan pada hasil inputan kinerja pegawai pada aplikasi, bukan didasarkan evaluasi yang dilakukan dilapangan sehingga ini yang menjadi kurang termotivasinya pegawai SKB Kota Gorontalo Menurun.

2. Evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu tindakan dalam menentukan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsi oleh pegawai yang melaksanakan tupoksinya. Sehingga evaluasi merupakan bentuk dari penentuan pemberian motivasi kepala SKB terhadap pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja, tetapi dari hasil yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara bersama informan bahwasannya evaluasi yang selama ini dilakukan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar sudah dilakukan tetapi terdapat perbedaan yang dilakukan oleh atasan dalam melakukan evaluasi. Dimana evaluasi yang terjadi hanya didasarkan inputan kinerja pegawai melalui aplikasi tidak didasarkan pada hasil kinerja pegawai yang sebenarnya, sehingga ini merupakan salah satu faktor penghambat kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tupoksi setiap pegawai.

3. Pemberian Sanksi

Penerapan / pemberian sanksi yang dimaksud merupakan pemberian hukuman atau teguran yang diberikan langsung oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar terhadap pegawai yang melanggar aturan atau norma-norma yang telah diterapkan oleh instansi. Sehingga hasil yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara bersama informan bahwasannya pemberian sanksi yang dilakukan oleh Kepala SKB terhadap pegawai yang melanggar aturan belum pernah diberikan sanksi baik secara teguran maupun tulisan, sebab selama ini Kepala SKB tidak pernah melakukan kontrol terhadap pegawai yang melanggar aturan yang telah diterapkan.

4. Penghargaan

Penghargaan adalah reward yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik, sehingga penghargaan merupakan salah satu tindakan untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Tetapi hasil yang didapatkan bahwa selama ini tidak adanya penghargaan yang diberikan

oleh Kepala SKB kepada pegawai yang berkinerja baik dan disiplin dalam melaksanakan tupoksinya.

Pendapat Hadari (Badu and Djafri, 2017 : 32) hal ini melihat kepemimpinan dari dua konteks, yaitu “struktural dan non-struktural”. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpinnya melaksanakan aktivitas dan bekerja sesuai program yang telah ditentukan. Sementara itu, kepemimpinan dalam konteks non-struktural dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi pikiran, perasaan, perilaku, dan mengarahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”

SIMPULAN

Menurut deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan ; Pengawasan Kepala Sanggar Kegiatan terhadap kinerja pegawai kurang efektif karena Kepala hanya melihat input harian kinerja pegawai melalui aplikasi E-kinerja dan tidak melihat hasil capaian pegawai di lapangan saat melakukan tugas dan tupoksi. Akibatnya, pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sanggar Kegiatan kurang efektif. Hasil Evaluasi Kepala Sanggar Kegiatan Belajar tidak sesuai dengan harapan pegawai. Sebagian besar pegawai percaya bahwa evaluasi Kepala tidak didasarkan pada apa yang mereka lakukan atau lakukan. Hasil evaluasi tidak objektif, dengan pegawai yang melakukan tugas dengan baik diberikan nilai yang lebih rendah daripada pegawai yang melakukan tugas dengan baik. Serta Kepala Sanggar Kegiatan Belajar belum pernah memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar tata tertib yang diterapkan oleh setiap instansi, baik secara lisan maupun tulisan. Akibatnya, pegawai yang melanggar tata tertib tidak mendapatkan sanksi. Secara keseluruhan, Kepala SKB Kota Gorontalo belum pernah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, yang berkontribusi pada kurangnya motivasi kerja karyawan yang berprestasi. Hubungan kuat ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak dapat mengabaikan faktor motivasi kerja jika mereka ingin terkenal.

Peneliti merekomendasikan beberapa hal berikut untuk kepemimpinan kepala sanggar kegiatan belajar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di SKB Kota Gorontalo: Untuk memastikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai benar-benar efektif, maka kepala SKB harus melihat dan mengamati apakah pegawai melakukan tugasnya dengan baik atau tidak. Dalam melakukan evaluasi, Kepala Sanggar Kegiatan Belajar harus mempertimbangkan kinerja pegawai melalui kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, dan keterlibatan dalam kegiatan dan tugas lainnya. Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sanggar Kegiatan Belajar harus sesuai dengan kinerja pegawai, bukan berdasarkan kedekatan dan aplikasi. Kepala Sanggar Kegiatan Belajar harus dapat menerapkan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan agar kesalahan ini tidak menjadi budaya yang diabaikan pada akhirnya, sehingga pegawai yang lalai dapat memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas dengan baik. Pemberian sanksi juga merupakan alternatif untuk pegawai yang melanggar aturan untuk menumbuhkan kebiasaan yang baik. Serta Pada setiap evaluasi Program Kerja, Kepala Sanggar Kegiatan Belajar harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya baik dan memberi contoh yang baik kepada karyawan yang kinerjanya belum maksimal, sehingga karyawan tersebut lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, Iqbal, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edited by Agung Anggoro Seto, Insania, 2021,
- Buyung Aulia Safrizal, Helmi. Monograf Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Edited by suyono, Eureka Media Aksara, 2022.
- Fahmi, Irham. Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus. 2014.
- Mulyadi, Deddy, et al. Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik. Edited by Edah Jubaedah and Eris Yustiono, Kedua, Alfabeta Cv, 2018.
- Mutiarin, Dyah. Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan : Organisasi Publik Dan Perkuatan Kelembagaan. Edited by Dyah Mutiarin and Arif Zaenudin, Pustaka Pelajar, 2021.
- Rohman, Abd. Dasar-Dasar Manajemen. Satu, Inteligensia Media, 2017.
- Tsauri, Sofyan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edited by Ahmad Mutohar and moh. nur afandy, STAIN Jember Press, 2013.

ulfi, hakam. Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan: Organisasi Pemerintahan Daerah. Edited by Dyah Mutiarin and Arif Zaenudin, Kedua, Pustaka Pelajar, 2021.

Wardhana, Aditya, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by hartini, Cv Media Sains Indonesia, 2021.