

KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BREBES

Mela Hernawati, Moh. Taufik Hidayat, Iskandar Zulkarnaen

Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Jawa Barat

Email: haryo.bharoto81@gmail.com



DOI: 10.33603/reformasi.v6i2.10966

Diterima: Februari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: April 2022

ABSTRAK

Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes adalah judul dari skripsi yang disusun oleh penulis. Penulis memilih topik ini karena kepemimpinan Kepala Dinas dalam mendorong motivasi kerja pegawai dinilai belum maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan langkah-langkah yang diambil dalam usaha peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan sampel yang diambil menggunakan purposive sampling. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, sedangkan informan pendukung adalah pegawai di Dinas tersebut. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi lapangan, dan dokumentasi. Validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan melalui pengurangan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Teori yang diterapkan adalah fungsi kepemimpinan menurut Veitzal Rifai dan teori motivasi menurut Abraham Maslow. Berdasarkan teori yang ada, permasalahan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes dapat dijelaskan sebagai berikut: fungsi instruksi kurang baik, fungsi konsultasi tidak optimal, fungsi partisipasi kurang baik, fungsi delegasi baik, dan fungsi pengendalian masih kurang. Selain itu, dimensi motivasi menunjukkan bahwa kebutuhan fisik dan biologis tidak optimal, kebutuhan keselamatan baik, kebutuhan sosial kurang baik, kebutuhan akan penghargaan diri baik, dan kebutuhan aktualisasi diri juga baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam proses pengembangan organisasi. Kemajuan suatu organisasi hanya akan terjadi jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam suatu lembaga pemerintahan, keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas serta pengelolaan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang didukung oleh kapasitas yang cukup. Kepemimpinan mencakup perilaku yang dilakukan oleh individu saat berusaha memengaruhi perilaku orang lain (bawahan) untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal dan produktif.

Kepemimpinan memiliki keterikatan yang kuat dengan motivasi pegawai, karena seberapa sukses seorang pemimpin dapat dilihat dari cara mereka membangun hubungan dengan bawahannya dan memberikan arahan serta pembinaan bagi pegawai.

Motivasi berasal dari istilah *motivation*, yang berarti dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak secara giat demi mencapai suatu tujuan tertentu yang menguntungkan (Hasibuan 2014:141). Motivasi bertujuan untuk meningkatkan tingkat dorongan yang dimiliki pegawai dari rendah ke tinggi. Ini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menekankan bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan sesuai dengan prinsip ekonomi dan tugas pembantuan. Melalui otonomi yang luas,

diharapkan bisa meningkatkan daya saing dengan berpegang pada prinsip demokrasi, pemerataan, dan keadilan.

Salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Brebes adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berperan sebagai pelaksana otonomi daerah di sektor pertanian dan ketahanan pangan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga pemimpin perlu menerapkan berbagai fungsi kepemimpinan dan memenuhi kebutuhan pegawai. Sebagaimana dinyatakan oleh Abraham Maslow (dalam Hasibuan 2014), ada beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, antara lain kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, dan kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri.

Pemimpin perlu memberikan komunikasi serta pelatihan atau pembinaan yang serius terkait dengan semangat kerja pegawai agar dapat menciptakan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi mereka. Jika pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai secara efektif, pencapaian tujuan akan lebih tepat sasaran.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, penulis menyusun fokus penelitian sebagai berikut: “Peran Kepala Dinas dalam memotivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan isu yang ada, identifikasi masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kepala Dinas di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
3. Faktor-faktor apa yang menghalangi kepemimpinan dalam memotivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
4. Apa saja langkah-langkah yang telah diambil untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
2. Untuk memahami motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui dengan jelas faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui langkah-langkah yang telah diambil untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai acuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Negara, dapat menambah wawasan atau teori yang mendukung kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam aspek Kegunaan Teoritis yang dapat memberikan kontribusi akademis terhadap perkembangan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

Kegunaan Penelitian Secara Praktis

Kegunaan Praktis penelitian ini adalah memberikan saran yang berarti bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai secara efektif.

Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang krusial karena mencerminkan bagaimana pemimpin berusaha mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan hasil yang positif. Ada berbagai konsep mengenai definisi kepemimpinan dari berbagai ahli. Salah satu definisi kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2014:303) adalah “Kepemimpinan merupakan norma atau perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika ia berusaha mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Abraham Maslow (dalam Hasibuan 2014:153-156) menjelaskan bahwa kebutuhan pada individu terstruktur secara berjenjang. Ini berarti, setelah kebutuhan yang paling dasar terpenuhi, kebutuhan berikutnya akan muncul sebagai yang lebih utama. Selanjutnya, setelah memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, kebutuhan yang lebih lanjut kembali muncul hingga mencapai kebutuhan tertinggi.

Definisi Dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

Definisi Konsep Penelitian

Definisi konseptual adalah elemen dalam penelitian yang menggambarkan ciri-ciri dari suatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah disampaikan sebelumnya, berikut adalah definisi konseptual dari masing-masing variabel:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu untuk mau bekerja sama mencapai tujuan bersama.
2. Motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target organisasi.

Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasionalisasi konsep penelitian dilakukan dengan merincikan konsep tersebut ke dalam berbagai dimensi yang sesuai dengan teori yang digunakan, dan selanjutnya diubah menjadi parameter-parameter. Untuk mempermudah analisis data, maka konsep penelitian dalam penelitian kualitatif ini adalah: Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi untuk menetapkan tujuan suatu organisasi, mendorong perilaku pengikut agar mereka dapat mencapai tujuan, serta mengupayakan perbaikan dalam kelompok dan budaya yang ada. Di samping itu, kepemimpinan juga mencakup pengaruh terhadap bagaimana pengikut memahami berbagai peristiwa yang terjadi, pengorganisasian kegiatan guna mencapai tujuan, menjaga hubungan kerja

yang harmonis, serta memperoleh dukungan dan kolaborasi dari individu di luar kelompok atau organisasi.

Dinamika Kepemimpinan

1. Hubungan manusiawi dalam kepemimpinan
Cara seorang pemimpin memperlakukan orang-orang yang dipimpin.
2. Proses pengambilan keputusan
Pengambilan keputusan yang akan diimplementasikan dalam kegiatan kelompok merupakan hak dan tanggung jawab.
3. Pengendalian dalam kepemimpinan
Untuk mendapatkan respons berupa kesediaan dari anggota organisasi dalam merealisasikan program kerja.

Fungsi Kepemimpinan

1. Fungsi instruksi. Pemimpin yang baik perlu memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain agar bersedia menjalankan perintah.
2. Fungsi konsultasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan umpan balik yang dapat memperbaiki keputusan yang diambil.
3. Fungsi partisipasi. Peran pemimpin harus tetap sebagai pimpinan dan bukan sebagai pelaksana tugas.
4. Fungsi delegasi. Dasar dari fungsi delegasi adalah adanya kepercayaan.
5. Fungsi pengendalian. Fungsi ini dapat direalisasikan melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan supervisi.

Tipe Kepemimpinan

1. Tipe kepemimpinan otoriter
Pemimpin memegang semua kekuasaan.
2. Tipe kepemimpinan kendali bebas
Bawahan memiliki kontrol penuh atas kekuasaan.

3. Tipe kepemimpinan demokratis Bawahan yang memiliki kekuasaan.

Unsur-Unsur Kepemimpinan

1. Sekumpulan orang
2. Kekuasaan
3. Pengaruh
4. Nilai-nilai

Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan kekuatan dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan produktif untuk mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan Motivasi

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas pegawai
3. Menjaga stabilitas karyawan di perusahaan
4. Meningkatkan disiplin pegawai
5. Meningkatkan efektifitas perekrutan pegawai

Asas-Asas Motivasi

1. Asas partisipasi
2. Asas komunikasi
3. Asas penghargaan
4. Asas pemberian wewenang
5. Asas timbal balik

Alat-Alat Motivasi

1. Insentif material
2. Insentif non-material
3. Kombinasi insentif material dan non-material

Metode-Metode Motivasi

1. Motivasi Langsung

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas yang mendukung semangat kerja.

Proses Motivasi

1. Penetapan tujuan
2. Memahami kepentingan
3. Komunikasi yang efektif
4. Integrasi tujuan
5. Fasilitas yang tersedia
6. Kerja sama tim

Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia memiliki tingkatan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik dan Biologis
2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Objek Penelitian

Sejarah DPKP Kabupaten Brebes

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, disingkat DPKP, adalah lembaga teknis yang berkaitan dengan Pertanian dan Ketahanan Pangan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas. Dinas ini bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan memiliki tugas utama dalam membantu Bupati menjalankan pemerintahan daerah di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Visi Misi DPKP Kabupaten Brebes

Visi

“Menuju Brebes yang Unggul, Sejahtera, dan Adil”

Misi

1. Meningkatkan hasil pertanian, perikanan, serta peternakan dengan memperhatikan pelestarian lingkungan.
2. Meningkatkan ketahanan pangan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti menggambarkan fenomena yang diteliti dan melakukan analisis secara mendalam.

Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Sampel atau informan yang diikutsertakan adalah individu-individu yang dapat memberikan informasi terkait situasi dan latar belakang penelitian. Teknik pemilihan informan dilakukan melalui Purposive Sampling, yaitu pemilihan sample sesuai kebutuhan. Informan kunci (Key Informan) dan informan pendukung dalam penelitian ini adalah:

1. Informan Kunci: Kepala Dinas PKP Kabupaten Brebes
2. Informan Pendukung: Pegawai Dinas PKP Kabupaten Brebes

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis merujuk pada (Sugiyono 2018: 224-240) dengan memanfaatkan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer, yaitu jenis sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data.
2. Sumber Sekunder, metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Teknik Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian seringkali hanya difokuskan pada validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana data yang ditemukan pada subjek penelitian sesuai dengan informasi yang dapat diungkapkan oleh peneliti. Dengan kata lain, data yang valid adalah data yang “tidak berbeda” antara informasi yang disampaikan oleh peneliti dan data yang sebenarnya terjadi di subjek penelitian. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi dan stabilitas dari data atau temuan yang ada (Sugiyono, 2018:267-268).

Penulis melakukan pengujian keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi. Metode yang diterapkan dalam triangulasi adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan data yang diperoleh dari observasi di lapangan dengan hasil wawancara para informan.
2. Membandingkan pernyataan yang disampaikan orang di publik dengan pernyataan yang diucapkan secara pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan konten dari dokumen yang relevan.

Teknik Analisis Data

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif, yang berfungsi untuk menggambarkan kondisi realitas dari objek yang diteliti, sesuai dengan situasi yang ada selama penelitian berlangsung. Proses dalam analisis data meliputi: Reduksi Data, Penyajian Data, serta Penarikan Kesimpulan atau verifikasi.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten

Brebes, dengan beberapa alasan sebagai berikut:

1. Terdapat masalah yang perlu dicari solusinya.
2. Tersedianya data pendukung untuk penelitian.
3. Lokasi penelitian yang mudah diakses.

Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan hingga hasil penelitian tercapai.

HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan Kepala DPKP Kabupaten Brebes

Dalam suatu organisasi, karakter dan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah untuk memahami dan mengatasi situasi bawahan serta memberikan motivasi agar bawahan mau berusaha lebih keras. Kepemimpinan dalam organisasi sangat krusial karena kemampuan seorang pemimpin dapat menentukan kemajuan suatu organisasi. Dalam Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, upaya untuk meningkatkan kepemimpinan terus dilakukan guna memotivasi pegawai sesuai dengan kompetensi pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Teori yang digunakan menurut Veitzal Rivai (2017-34) mengenai fungsi kepemimpinan adalah:

1. Fungsi Instruksional
2. Fungsi Konsultatif
3. Fungsi Partisipatif
4. Fungsi Delegatif
5. Fungsi Pengendalian

Motivasi Kerja DPKP Kabupaten Brebes

Motivasi kerja merupakan pendorong yang membangkitkan semangat

pegawai agar mereka dapat bekerja secara lebih efektif dalam mencapai kepuasan. Kepemimpinan Kepala Dinas memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

Menurut teori Abraham Maslow, motivasi terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisik dan Biologis
2. Kebutuhan akan Keamanan dan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan
5. Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri

Faktor Penghambat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Terdapat sejumlah faktor yang menghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam memperbaiki motivasi kerja pegawai, berdasarkan pernyataan Kepala Dinas dan temuan penulis di lapangan maka faktor penghambat tersebut adalah:

1. Beberapa pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes sering terlambat masuk atau pulang sebelum waktunya.
2. Rendahnya tingkat disiplin kerja dari sejumlah pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

Upaya yang Dilakukan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Ada berbagai langkah yang diambil untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, menurut pernyataan Kepala Dinas dan penemuan penulis di lapangan, langkah tersebut meliputi:

1. Melakukan pengurangan poin untuk karyawan yang datang terlambat lebih dari waktu yang telah ditentukan, di mana pengurangan poin ini berdampak pada promosi jabatan.

2. Memberikan arahan mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia dan pelatihan-pelatihan yang terfokus pada sasaran kerja pegawai.
3. Menentukan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

1. Dalam lima dimensi yang dibahas oleh peneliti tentang kepemimpinan Kepala Dinas, fungsi instruksi dilihat dari cara atasan memberikan perintah kepada bawahan sudah cukup baik. Namun, fungsi konsultasi belum berjalan optimal, karena pemimpin belum maksimal dalam memberikan saran kepada karyawan. Di sisi lain, fungsi partisipasi sudah diterapkan dengan baik oleh pemimpin. Fungsi delegasi juga telah berjalan dengan baik. Sedangkan pada fungsi pengendalian, pemimpin sudah melakukannya dengan cukup baik, meskipun masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Dalam beberapa aspek motivasi, seperti kebutuhan fisik dan biologis yang berupa Gaji/Upah serta Tunjangan Hari Raya (THR), semuanya telah diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan juga sudah dilaksanakan dengan baik. Namun, kebutuhan sosial masih kurang memadai, meskipun pemimpin dan pegawai sedang berusaha memperbaikinya. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan diri telah berjalan dengan baik dan tidak mengalami masalah. Sementara itu, kebutuhan untuk aktualisasi diri sudah cukup baik, tetapi terkendala oleh pegawai.
3. Ada beberapa faktor yang menghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam

meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, yang di antaranya adalah disiplin pegawai yang kurang baik dan rendahnya komunikasi antara pemimpin dengan pegawai.

4. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes meliputi penerapan pengurangan poin bagi pegawai yang datang terlambat, memberikan arahan terkait pengembangan Sumber Daya Manusia, melakukan pelatihan yang fokus pada sasaran kerja pegawai, serta memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan organisasi.

Saran

1. Pemimpin dan pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes perlu menanamkan disiplin dan rasa tanggung jawab agar tugas yang dijalankan dapat berlangsung secara efektif dan efisien, sehingga motivasi kerja menjadi lebih tinggi.
2. Diperlukan kesadaran antara pemimpin dan pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes dalam melaksanakan tugas, serta menjadikan komunikasi sebagai sarana untuk berbagi ide demi tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Emron Edison, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa

Rifai Veithzal Z. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wirawan. 2017 *Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa

Perundang-undangan

Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah