

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan dan Jawaban Hasil Wawancara

LIST PEDOMAN WAWANCARA

Indikator dari **teori kepemimpinan transformasional** oleh Bernard M. Bass dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) ***Idealized Influence (II) atau (Pengaruh Ideal) :***

Apakah menurut anda perilaku pemimpin yang tidak mudah dipengaruhi apapun, penting dalam mencapai tujuan dan visi misi Dinas Sosial Kota Surabaya? Apakah memiliki dampak positifnya dalam sebuah organisasi?

2) ***Inspirational Motivation (IM) atau (Motivasi Inspirasional) :***

Bagaimana pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya menginspirasi dan memotivasi Anda untuk mencapai tujuan bersama? Apakah Memiliki dampak positif dalam sebuah program yang telah ditentukan?

3) ***Intellectual Stimulation (IS) atau (Stimulasi Intelektual) :***

Apakah pemimpin dinas sosial kota surabaya dapat memberikan ide/solusi dalam memecahkan masalah untuk kepentingan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan/program yang baik/memuaskan kepada masyarakat? Apakah Memiliki dampak positif nya? Jika iya, berikan alasannya!

4) ***Individualized Consideration (IC) atau (Kepedulian Pribadi) :***

Apakah langkah yang telah diambil oleh pimpinan Dinas Sosial Kota Surabaya, untuk meningkatkan atau memelihara kepedulian pribadi mereka terhadap pekerjaan mereka?

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana **efektivitas kinerja organisasi** di Dinas Sosial kota Surabaya dengan memperhatikan 5 indikator kinerja organisasi yang telah ditentukan, berikut :

1) **Persentase pencapaian tujuan target kinerja**

Apakah program-program di Dinas Sosial Kota Surabaya dibuat target? Jika iya, pencapaiannya berapa dan seperti apa?

2) Realisasi pertumbuhan anggaran organisasi

- a. Bisakah Anda memberikan gambaran umum tentang peningkatan anggaran organisasi dari tahun ke tahun, terutama dalam hal peningkatan atau penurunan anggaran?
- b. Bagaimana Dinas Sosial Kota Surabaya memastikan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi?

3) Kontribusi organisasi terhadap program yang dibuat pemimpin

Bagaimana Dinas Sosial Kota Surabaya memastikan bahwa semua bagian organisasi terlibat secara aktif dalam mendukung dan melaksanakan program-program yang telah ditetapkan? Contoh kontribusinya bagaimana?

4) Presensi/kehadiran

Menurut anda, apakah tingkat presensi di Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja? Apa alasannya?

5) Tingkat kepuasan dalam pelayanan

Apakah langkah yang telah diambil oleh Dinas Sosial Kota Surabaya sudah bisa meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan atau masyarakat dalam pelayanan mereka? Apakah memiliki dampak positif pada reputasi dan kredibilitas Dinas Sosial Kota Surabaya? Kalau iya, apa alasannya?

Jawaban Narasumber :

1) *Idealized Influence (II)* atau (Pengaruh Ideal) :

“Biasanya dengan menyampaikan visi dan misi dengan jelas, singkat dan padat yang berisi penjelasan yang dapat memberikan arah dan menginspirasi semua anggota tim sehingga dapat memahami tujuan akhir yang dicapai. Hal ini dapat membangun semua orang untuk bekerja menuju tujuan tersebut dan berdampak positif dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas program..”
(Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian).

“Dengan menunjukkan integritasnya, etika kerja yang kuat dan dedikasi dalam pekerjaan. Karena ketika pemimpin bekerja keras dan berkomitmen, itulah yang dapat memotivasi pegawai untuk meniru perilaku tersebut sehingga menciptakan budaya kerja yang produktif dan

bersemangat. Hal itu juga yang dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif, menciptakan solusi baru dan semangat dalam tantangan yang ada.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Biasanya berkomunikasi secara terbuka dan transparan, setelah itu mendengarkan masukan dari bawahannya dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal inilah yang membantu menjaga moral tim dan memastikan semua pegawai merasa dihargai dan berkomitmen terlibat dalam proses jangka panjang terhadap program-program yang dijalankan.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Untuk memungkinkan pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan Bersama dengan menghargai pencapaian anggota tim. Pemimpin yang memberikan penghargaan atas kerja keras dan dedikasi pegawainya dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi untuk bekerja keras.” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Memberikan pengembangan keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi. dapat membantu meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri pegawai, sehingga memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif, semangat dan berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi dan berdampak positif dalam kesuksesan program-program sosial.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

2) *Inspirational Motivation (IM)* atau (Motivasi Inspirasional) :

“Iya dapat memberikan solusi dalam memecahkan masalah untuk kepentingan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan dengan mengidentifikasi hambatan dan mencari cara yang inovatif. Dan dapat memberikan dampak positif seperti salah satunya pemimpin menginisiasi pengembangan sistem informasi manajemen yang terintegrasi sehingga dapat mempermudah proses administrasi yang lebih efisien dan memberikan layanan yang lebih cepat kepada masyarakat.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Pemimpin di Dinas Sosial kota Surabaya dapat memberikan solusi seperti mengatasi kendala teknis, logistik dan administratif. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih lancar dan produktif,

sehingga pegawai dapat fokus pada tugas inti mereka.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Iya solusi yang diberikan oleh pemimpin salah satunya adalah dengan memperkenalkan teknologi baru untuk mempermudah akses layanan atau mengimplementasikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam memberikan layanan sehingga dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas layanan dan program-program yang telah dibuat. (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Biasanya dapat memberikan solusi permasalahan dalam penggunaan anggaran, tenaga kerja dan waktu untuk memastikan bahwa sumber daya yang digunakan dengan efisien dapat memberikan hasil yang positif maksimal.” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Dengan memberikan pengarahan kepada pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat, lebih ramah dan lebih efektif sehingga akan meningkatkan kepuasan masyarakat, karena itulah tujuan utama dari Dinas Sosial kota Surabaya. Pengarahannya biasanya memberikan program pelatihan berkala ke pegawai agar mereka selalu up to date dengan perkembangan terbaru dalam bidang social dan memastikan bahwa semua lapisan masyarakat mendapat akses yang sama terhadap layanan sosial untuk meningkatkan inklusi dan kesejahteraan sosial.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

3) *Intellectual Stimulation (IS) atau (Stimulasi Intelektual) :*

“Dengan memberikan pelatihan dan workshop secara berkala pada waktu tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pada masing-masing pegawai. Hal ini termasuk dalam pelatihan manajemen stress, layanan pelanggan dan ketrampilan teknis terkait pekerjaan sosial.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Pimpinan sering melakukan kunjungan lapangan untuk melihat langsung kondisi di lapangan lalu memahami tantangan yang dihadapi oleh masyarakat serta pegawai Dinas Sosial. Menurut saya hal ini sudah cukup untuk membangun empati dan kepedulian terhadap tim maupun

masyarakatnya.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Langkah yang diambil oleh pimpinan Dinas Sosial biasanya mengadakan program penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kinerja luar biasa. Penghargaan ini biasanya bisa dalam bentuk sertifikat atau insentif lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk fasilitas kesehatan dan kesejahteraan atau proram konseling untuk memastikan pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Terkadang menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan kesempatan untuk promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

4) *Individualized Consideration (IC)* atau (Kepedulian Pribadi) :

“Dengan memberikan pelatihan dan workshop secara berkala pada waktu tertentu untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pada masing-masing pegawai. Hal ini termasuk dalam pelatihan manajemen stress, layanan pelanggan dan ketrampilan teknis terkait pekerjaan sosial.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Pimpinan sering melakukan kunjungan lapangan untuk melihat langsung kondisi di lapangan lalu memahami tantangan yang dihadapi oleh masyarakat serta pegawai Dinas Sosial. Menurut saya hal ini sudah cukup untuk membangun empati dan kepedulian terhadap tim maupun masyarakatnya.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Langkah yang diambil oleh pimpinan Dinas Sosial biasanya mengadakan program penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kinerja luar biasa. Penghargaan ini biasanya bisa dalam

bentuk sertifikat atau insentif lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk fasilitas kesehatan dan kesejahteraan atau proram konseling untuk memastikan pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Terkadang menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan kesempatan untuk promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

1) Persentase pencapaian tujuan target kinerja

“Iya, program-program di Dinas Sosial kota Surabaya biasanya memiliki target yang ditetapkan, salah satunya program penanganan kemiskinan, targetnya untuk mengurangi presentase penduduk miskin di kota Surabaya, dan pencapaiannya diukur melalui data statistik kemiskinan yang diambil secara berkala. Misalnya, jika targetnya adalah mengurangi kemiskinan sebesar 5% dalam setahun, maka pencapaiannya akan dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Untuk memastikan efektivitas dan pencapaiannya dapat diukur biasanya memang ada target dalam beberapa program yang telah ditentukan, misalnya program pemberdayaan masyarakat. Targetnya untuk meningkatkan keterampilan dan pendapatan masyarakat yang kurang mampu melalui pelatihan dan pemberdayaan usaha kecil. Pencapaiannya diukur melalui jumlah peserta pelatihan yang berhasil memuka usaha atau memperoleh pekerjaan baru. Selain itu, ada pengukuran dampak ekonomi dari program tersebut terhadap keluarga peserta.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Ya benar, salah satunya progam bantuan sosial. Program ini targetnya menyediakan bantuan sosial tepat waktu dan sasaran kepada warga yang membutuhkan, pencapaiannya diukur dari jumlah bantuan

yan disalurkan, tepat waktu atau tidak, serta feedback dari penerima bantuan.” (dari Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Untuk program-program di Dinas Sosial kota Surabaya yang dibuat target cukup banyak, salah satunya program kesejahteraan anak dan lanjut usia” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Iya dibuat target. Programnya seperti program rehabilitasi sosial. Targetnya merehabilitasi orang dengan disabilitas, korban penyalahgunaan, narkoba dan korban kekerasan. Pencapaiannya bisa diukur dari jumlah individu yang berhasil direhabilitasi dan kembali ke masyarakat dengan kondisi yang lebih baik. (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

2) Realisasi pertumbuhan anggaran organisasi

“Baik, untuk peningkatan atau penurunan anggaran organisasi di Dinas Sosial Kota Surabaya dari tahun ke tahun dapat dilihat dari beberapa aspek karena anggaran tersebut biasanya dialokasikan untuk berbagai program kesejahteraan sosial, layanan masyarakat dan proyek pembangunan sosial. Misalnya total anggaran tahunan yang biasanya disusun berdasarkan kebutuhan program, prioritas pemerintah daerah dan ketersediaan dana dari APBD, kenaikan anggaran sering kali terjadi seiring dengan peningkatan kebutuhan layanan social atau proyek baru yang diinsiasi.”

“Untuk memastikan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien biasanya dilakukan perencanaan yang matang, dengan cara menganalisis kebutuhan untuk menentukan prioritas program yang paling mendesak lalu merencanakan kerja dan anggaran (RKA) termasuk target, waktu pelaksanaan dan sumber daya yang dibutuhkan.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Biasanya diadakan alokasi untuk program prioritas seperti penanganan kemiskinan, kesejahteraan anak dan lansia, serta pemberdayaan masyarakat cenderung mendapatkan porsi anggaran yang signifikan, namun jika ada focus baru seperti peningkatan fasilitas layanan sosial atau tanggap darurat bencana, anggaran bisa mengalami kenaikan untuk mengakomodasi kebutuhan tersebut.”

“Lalu untuk memastikan penggunaannya efektif diadakan penganggaran berbasis kinerja, jadi setiap alokasi anggaran diikat dengan indikator kinerja yang jelas, seperti jumlah penerima manfaat, tingkat keberhasilan program dan dampak social yang diharapkan. Selanjutnya diadakan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa anggaran digunakan secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Peningkatan anggaran dari tahun ke tahun biasanya disebabkan oleh kenaikan biaya operasional dan program akibat inflasi, meningkatnya kebutuhan pelayanan social dan implementasi program-program baru. Misal tahun 2022 anggarannya mencapai Rp 100 miliar dan meningkat menjadi Rp 120 miliar di tahun 2023, hal ini menunjukkan peningkatan sebesar 20%.”

“Memastikan penggunaan anggaran sesuai rencana biasanya dilakukan audit secara rutin baik oleh auditor internal maupun eksternal. Lalu laporan keuangan dan penapaian program tersebut dipublikasikan secara terbuka untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas kepada masyarakat.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Selain peningkatan anggaran, penurunan anggaran dapat terjadi jika pengurangan biaya melalui efisiensi program dan operasional, terjadi penurunan pendapatan daerah yang berdampak pada alokasi anggaran untuk berbagai dinas dan pergeseran prioritas ke sektor lain yang lebih mendesak. Misalnya jika anggaran turun dari Rp 120 miliar di tahun 2023 menjadi Rp 110 miliar di tahun 2024, hal ini menunjukkan penurunan sebesar 8.33%.”

“Bisa dengan mengidentifikasi risiko yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan program dan menyiapkan strategi mitigasi. Bisa juga dengan menerapkan system pengendalian internal yang ketat untuk mencegah penyelewengan dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi.” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Yang paling penting untuk membandingkan anggaran yang diusulkan dengan realisasi anggaran. Terkadang anggaran yang diusulkan tidak sepenuhnya terealisasi karena berbagai kendala, seperti administrasi, pelaksanaan di lapangan atau perubahan kebijakan.”

Maka dari itu, bisa dengan melibatkan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya dalam perencanaan dan evaluasi program untuk memastikan kebutuhan riil masyarakat terpenuhi sehingga dapat dipastikan penggunaan digunakan secara efektif.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

3) Kontribusi organisasi terhadap program yang dibuat pemimpin

“Biasanya dengan menyusun rencana startegis yang inklusif seperti penyusunan resntra dan renja tahunnnay melibatkan semua unit kerja untuk mendapatkan masukan dan komitmen Atau bisa juga dengan mengadakan workshop dan diskusi bersama sleuruh bagian utnuk merumaskan program dan strategi implementasi. Contoh kontribusinya pada Unit pelayanan anak dan remaja menyumbangkan ide untuk program pemberdayaan anak jalanan dan Unit rehabilitasi social mengusulkan metode baru dalam penanganan orang dengan disabilitas..” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Mengadakan komunikasi yang efektif dan transparan seperti mengadakan rapat koordinasi rutin untuk membahas perkembangan program, tantangan yang dihadapi dan solusi yang diperlukan, setelah itu menerapkan system pelaporan berkala danfeddback dari tiap unit untuk memonitor pelaksanaan program. Cntoh kontribusinya seperti Kepala Bidang menyampaikan laporan perkembangan program bantuan social dan kendala yang dihadapi kepada pimpinan untuk dicarikan solusinya dan Pegawai lapangan memberikan umpan balik terkait efektivitas program di masyarakat..” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Dengan adanya pelatihan dan pengembangan kpaasitas untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam pelaksanaan program serta mendorong pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar unit kerja. Contoh kontribusi pada Staff administrasi mengikuti pelatihan manajemen keuangan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan anggaran dan Tim lapangan belajar teknik baru dalam berinteraksi dengan komunitas dari unit lain yang sudah berpengalaman.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Biasanya dengan memberikan penghargaan kepada unit atau pegawai yang memiliki kinerja baik dalam pelaksanaan program dan mempublikasikan pencapaian unit atau individu dalam media internal dan eksternal. Contohnya memberikan penghargaan “Pegawia Teladan” kepada pegawai yang berhasil mengimplementasikan program dengan baik, serta publikasi cerita sukses program pemberdayaan masyarakat dibuletin internal” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Dengan menggalakkan proyek kolaboratif yang melibatkan beberapa unit kerja untuk mencapai tujuan bersama dan membentuk tim gabungan dari berbagai unit untuk menangani program-program besar atau lintas sector. Contohnya di Tim rehabilitasi social bekerja sama dengan tim bantuan social untuk memberikan bantuan dan pendampingan korban bencana serta Unit kesejahteraan anak dan remaja berkolaborasi dengan unit pemberdayaan ekonomi untuk menyediakan pelatihan ketrampilan bagi remaja.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

4) Presensi/kehadiran

Tingkat presensi di Dinas Sosial kota Surabaya adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut saya sudah baik karena menilai presensi sudah baik atau belum dapat dilihat dari produktivitas kerja yang meliputi konsistensi pelayan dapat berjalan semestinya tanpa gangguan dan kerjasama yang baik antar pegawai.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Cukup baik karena dapat dilihat dari respon cepat kualitas pelayanan sehingga menjadikan pelayanan lebih efisien.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Baik karena system absensi yang memantau kehadiran pegawai cukup kuat dan sudah berjalan untuk aturan dan sanksi bagi pelanggaran yang kurang disiplin.” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Sudah berjalan dengan baik karena setiap diadakan evaluasi berkala tingkat presensi terhadap produktivitas dan kualitas kerja cukup bagus..” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Cukup baik karena dalam ketersediaan sumber daya manusia saat ini untuk menjalankan program-program sosial telah dilaksanakan sebagaimana semesinya tanpa hambatan.” (Bapak Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

5) Tingkat kepuasan dalam pelayanan

Langkah yang telah diambil oleh Dinas Sosial kota Surabaya yaitu pelayanan terpadu dan cepat seperti “Sistem One-Stop Service” yang memudahkan akses masyarakat terhadap berbagai layanan social serta pelayanan online yang mengurangi tunggu waktu. Dampak positifnya kepuasan masyarakat yang meningkat berkontribusi pada reputasi positif Dinas Sosial karena masyarakat cenderung menyebarkan pengalaman positif mereka.” (Bapak Sunarko selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Ya bisa, karena informasi public disini sudah transparan yaitu bisa membuka akses informasi tentang program dan layanan yang tersedia melalui website dan media social serta publikasi laporan berkala mengenai penggunaan anggaran dan pencapaian program. Dampak positifnya pencapaian meningkatkan kredibilitas di masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.” (Bapak Endik selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Biasanya diadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai serta mengajarkan pegawai untuk melayani masyarakat dengan pendekatan yang lebih humanis dan empatik. Dampak positifnya masyarakat menjadi suka dengan sikap dan pelayanan dari Dinas Sosial kota Surabaya..” (Ibu Suci selaku Sub. Koordinator Umum & Kepegawaian)

“Langkah yang biasa diambil dengan melakukan survei kepuasan masyarakat secara berkala untuk mendapatkan umpan balik langsung seperti survei penanganan keluhan yang responsif agar solusi yang diambil lebih cepat. Dampak positifnya yaitu meningkatkan kualitas interaksi antara pegawai dan masyarakat yang meningkatkan kepuasan..” (Ibu Ririn selaku Sub. Bagian Keuangan)

“Dengan adanya program kesejahteraan komunitas seperti bermitra dengan organisasi non-pemerintah dan komunitas lokal untuk memperluas jangkauan layanan yang lebih baik.” (Edy selaku Sub. Pemberdayaan Sosial)

Lampiran 2. Data & Dokumentasi Wawancara



Gambar Motto, Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2022



Gambar Maklumat Pelayanan Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2022

Tabel Target Kinerja Organisasi di Dinas Sosial Kota Surabaya

Tujuan	Target Kinerja		
	2021	2022	2023
Meningkatkan Kualitas Kebutuhan Dasar	2,28 %	2,35 %	2,40 %

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Tabel Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial Kota Surabaya

Aspek Kajian	Permasalahan Pelayanan
Pelayanan OPD	1. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM dalam penanganan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) 2. Belum adanya Database partisipasi PSKS (Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial) 3. Belum sinkronnya program Penanganan PMKS Lintas OPD
Program KDH	1. Masih terdapat data penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran 2. Sinkronisasi data MBR Kota Surabaya dengan Data DTKS dari Kemensos

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Tabel Persentase Pencapaian Tujuan Target Kinerja

No	Tujuan	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya nilai investasi yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan	0.83%	0,71%	114,46%
2	Meningkatkan kualitas kebutuhan dasar	2%	1.47%	136%
No	Program	Target	Realisasi	Persentase
1	PROGRAM PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL	87%	96,53%	110,95%
2	PROGRAM REHABILITASI SOSIAL	100%	100%	100%
3	PROGRAM PEMBERDAYAAN SOSIAL	82,35%	64,29%	78,07%
4	PROGRAM PENGELOLAAN TAMAN MAKAM PAHLAWAN	100%	100%	100%
5	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	88%	93,92%	106,73%

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
REKAPITULASI PENYERAPAN ANGGARAN Dinas Sosial S/D
DESEMBER
TAHUN ANGGARAN 2023

No.	Uraian	% Realisasi dengan Anggaran
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	94,37%
	Sub Total	94,37%
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	77,30%
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	98,97%
4	Peningkatan Kemampuan Potensi Pekerja Sosial Masyarakat Kewenangan Kabupaten/Kota	96,07%
5	Peningkatan Kemampuan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial Kelembagaan Masyarakat Kewenangan Kabupaten/Kota	84,71%
6	Penyediaan Permakanan	88,98%
7	Pemberian Pelayanan Reunifikasi Keluarga	61,72%
8	Pemberian Bimbingan Fisik, Mental, Spiritual, dan Sosial	81,08%
9	Pemberian Akses ke Layanan Pendidikan dan Kesehatan Dasar	79,50%
10	Pemberian Layanan Rujukan	95,89%
11	Pemberian Layanan Kedaruratan	92,35%
12	Pemberian Bimbingan Fisik, Mental, Spiritual, dan Sosial	88,14%
13	Pendataan Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota	99,72%
14	Pengelolaan Data Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota	96,29%
15	Fasilitasi Bantuan Sosial Kesejahteraan Keluarga	98,83%
16	Fasilitasi Bantuan Pengembangan Ekonomi Masyarakat	95,81%
17	Pemeliharaan Taman Makam Pahlawan Nasional Kabupaten/Kota	97,06%
	Total Belanja (%)	90,51%

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Tabel Persentase Kehadiran

BULAN	PERSENTASE (%)
Januari	72
Februari	83
Maret	84
April	78
Mei	83
Juni	76
Juli	77
Agustus	78
September	84
Oktober	88
November	93
Desember	100

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023



Gambar Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya , 2023

Tabel Persentase Kontribusi Kinerja Organisasi

No	Program	Target	Realisasi	Persentase
1	PROGRAM PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL	87%	96,53%	110,95%
2	PROGRAM REHABILITASI SOSIAL	100%	100%	100%
3	PROGRAM PEMBERDAYAAN SOSIAL	82,35%	64,29%	78,07%
4	PROGRAM PENGELOLAAN TAMAN MAKAM PAHLAWAN	100%	100%	100%
5	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	88%	93,92%	106,73%

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023



Gambar Dokumentasi Pelayanan Sosial Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Peneliti, 2024



Gambar Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Peneliti, 2024

Lampiran 3. Surat Permohonan Ijin Observasi Fakultas ke Dinas Sosial Kota Surabaya



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

Surabaya, 19 April 2024

Nomor : 1110/K/FISIP/IV/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas Proposal
Perihal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth. : Kepala Dinas Sosial Kota Surabaya
Jl. Arief Rahman Hakim No.131-133, Keputih,
Kec. Sukolilo, Surabaya.

Dengan hormat.

Sehubungan dengan pemenuhan data sebagai syarat menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan observasi dan wawancara.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan bantuan kepada mahasiswa di bawah ini:

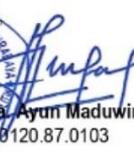
No.	Nama dan NIM	Alamat	No. Tlp
1.	Mira Zada Ivana (1112000052)	Jl. Pakis no. 20 A Surabaya	0881036260006

Guna melakukan pengambilan data di:

"Dinas Sosial Kota Surabaya"

Dengan Judul Skripsi: **"Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Dinas Sosial kota Surabaya)"**.

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya disampaikan terima kasih.


 Dekan
 Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya
 Dr. Dra. Ayun Maduwinarti, M.P.
 NPP 20120.87.0103

Lampiran 4. Surat Permohonan Ijin Observasi Fakultas ke Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Surabaya



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

Surabaya, 23 April 2024

Nomor : 1150/K/FISIP/IV/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas Proposal
Perihal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth. : Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP kota Surabaya
Jl. Tunjungan No 1-3 , Kota Surabaya

Dengan hormat.

Sehubungan dengan pemenuhan data sebagai syarat menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan observasi dan wawancara.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan bantuan kepada mahasiswa di bawah ini:

No.	Nama dan NIM	Alamat	No. Tlp
1.	Mira Zada Ivana (1112000052)	Jl. Pakis no 20 A, Surabaya	0881036260006

Guna melakukan pengambilan data di:

“Dinas Sosial Kota Surabaya”

Dengan Judul Skripsi: **“Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Dinas Sosial kota Surabaya)”**.

Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan,

Dr. Dra. Ayu N. Maduwinarti, M.P.
NPP 20120.87.0103

Lampiran 5 . Surat Keterangan Izin Penelitian DPMPTSP Kota Surabaya



PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU

Jalan Tunjungan No. 1-3 (Lt.3) Surabaya (60275)
 Telp. (031) 99001785 Fax. (031) 99001785

Surabaya, 24 April 2024

Nomor : 500.16.7.4 / 1670 / S / RPM / 436.7.15 / 2024

Lampiran : -

Hal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Sosial
 di -
 Surabaya

REKOMENDASI PENELITIAN

Dear :

1. Surat dari Badan Kesehatan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur nomor 070/11443/2019/4/2022 tanggal tahun 22 November 2022 tentang Perubahan Peraturan Su- nat (In Penelitian Bakesbangpol Prov Jatim
2. Peraturan Walikota Surabaya nomor 24 tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 52 Tahun 2023 tentang Peraturan dan Non Perilaku di Kota Surabaya
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
4. Perseutusan Teknis Kepala Badan Kesehatan Bangsa dan Politik Kota Surabaya Nomor Tanggal

Memperhatikan : Surat dari

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya memberikan Rekomendasi kepada :

- a. Nama : MIRA ZADA IWANA
- b. Alamat : JL. PAKIS NO.23-A
- c. Pekerjaan/Jabatan : KARYAWAN SWASTA
- d. Instansi/Organisasi : UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 JUNGTAI SURABAYA
- e. Kewarganegaraan : INDONESIA

Untuk melakukan penelitian/survei/kegiatan dengan :

- a. Judul / Tema : EFEKTIVITAS MODEL KEPENIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI KASUS DI DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA)
- b. Tujuan : Penelitian
- c. Bidang Penelitian : KEPENIMPINAN
- d. Penanggung jawab : MIRA ZADA IWANA
- e. Anggota Peserta : -
- f. Waktu : 22 April 2024 s.d. 31 Juli 2024
- g. Lokasi : Dinas Sosial

Dengan persyaratan :

1. Dalam masa pandemi Covid-19, Pelaksanaan Penelitian/survei/kegiatan wajib menerapkan protokol kesehatan sesuai Peraturan Walikota Surabaya Nomor 67 Tahun 2020;
2. Untuk kegiatan tatap muka yang berpotensi menimbulkan kerumunan wajib mengajukan permohonan assessment kegiatan yang ditujukan kepada Ketua Satgas Covid-19 tingkat Kecamatan Wilayah setempat;
3. Kegiatan sebagaimana dimaksud pada nomor 2 (dua) sewaktu-waktu dapat berubah mengikuti ketentuan pembatasan kegiatan oleh Pemerintah;
4. Peserta Penelitian/survei/kegiatan wajib dalam keadaan sehat saat pelaksanaan kegiatan penelitian;
5. Peserta Penelitian/survei/kegiatan wajib meniadai persyaratan/peraturan yang berlaku di Lokasi/Tempat dilakukannya Penelitian serta tidak membebani kepada CPD, Camat, Lurah dalam pengambilan data primer dan sekunder;
6. Pelaksanaan Penelitian/survei/kegiatan tidak boleh menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau mengganggu keutuhan NKRI;
7. Pelaksanaan Penelitian/survei/kegiatan harap tidak membahayakan atau memberikan kerugian;
8. Sehubungan pelaksanaan Penelitian wajib melaporkan pelaksanaan dan hasilnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya;
9. Rekomendasi ini akan dicabut/bekal berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan seperti tersebut diatas.

Demikian atas bantuannya disampaikan terima kasih.



WALIKOTA SURABAYA
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu



M. Alghan Wardhana S SE, MM
 Pembina Utama Muda
 N/P: 01840505120201009

Tembusan :

1. Yth. 1.
2. Saudara yang bersangkutan.

Lampiran 6 . Kartu Bimbingan Skripsi


**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Program Studi : ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi
♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi
Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)
Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisp@untag-sby.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Mira Zada Ivana
NBI : 1112000052
Program Studi : Administrasi Negara
Dosen Pembimbing I : Drs. Supri Hartono, M.S
Dosen Pembimbing II : Drs. Radjikan, M.Si

Judul Skripsi : Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (studi kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur)

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
1.	13/3'24	Perbaikan plus lagi (kuantitatif atau kualitatif)		(B)
2.	28/3.	Teori yg digunakan, konsep, faktor lain	(B)	(B)
3.	31/3'24	Perbaiki sesuai arahan Judul Revisi		(B)
4	7/4	Bab I, II, III Acc	(B)	
5.	23/4'24	Bab I - IV. Probaire sesuai dg. arahan.		(B)
6.	24/4'24	Bab I - IV. Acc.		(B)
7	15/5'24	Rend. wawancara - Acc lanjut ke lapangan.		(B)
8.	5/6'24	Bab III - Analisis per wawancara & ser. dan dipabias		(B)
9.	6/6'24	Bab VII Acc	(B)	
10.	11/6'24	Bab I - V - Acc siap ujian		(B)

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Mira Zada Ivana
NIM : 1112000052
Hari/ Tanggal Ujian : Selasa, 2 Juli 2024
Judul Skripsi : Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur)

Catatan Perbaikan:

- lengkap dan siap di-submit.

Surabaya, *2-juli-2024*
Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaiki,

[Signature]
M. Rendy W

Revisi dan Dosen Penguji,

[Signature]
M. Rendy W

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Mira Zada Ivana
NIM : 1112000052
Hari/ Tanggal Ujian : Selasa, 2 Juli 2024
Judul Skripsi : Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur)

Catatan Perbaikan:

- ① Sesuaikan dengan buku pedoman (penulisan, font, margin, kertas, kelengkapan awal skripsi)
- ✓ ② Teorinya kurang terstruktur
- ✓ ③ Lihat cara pengutipan dan penulisan hasil wawancara
- ✓ ④ Di Bab 4.1 tidak ada lagi pertanyaan wawancara
- ✓ ⑤ Bab 4.2 tambah teori untuk membahas
- ✓ ⑥ Kesimpulan sesuaikan dg hasil penelitian
- ✓ ⑦ Saran dibuat list dan sesuai dg kesimpulan.
- ✓ ⑧ Gunakan mendeley
- ✓ ⑨ Cek secara berkala di kelas

Surabaya, 2 Juli 2024

Persetujuan Dosen Penguji Telah Revisi/Perbaikan,

Revisi dari Dosen Penguji,


Anggraeny Pusparingtyas, M.AP


Anggraeny Pusparingtyas, M.AP

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

Lampiran 8. Hasil Uji Turnitin Skripsi



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 LABORATORIUM OTONOMI DAERAH
 Gedung F Lantai 2 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
 Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya, Telp. (031) 5931800

SURAT KETERANGAN

Nomor:468/K/LOD/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini penanggung jawab Uji Turnitin dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya

Nama : Moh. Dey Prayogo, S.I.Kom., M.I.Kom

NPP : 20150220869

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mira Zada Ivana

NBI : 1112000052

Berdasarkan hasil uji turnitin untuk Bab 1,4,5 skripsi mahasiswa tersebut telah di bawah 20%.

Surat Keterangan ini di berikan atas permintaan yang bersangkutan untuk "Pendaftaran ujian skripsi".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 14 4 Juni 2024

Mengetahui
 Kepala Lab. Otda,


 LABORATORIUM OTONOMI DAERAH
 ADMINISTRASI PUBLIK
 UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
 SURABAYA
 Dida Rahmadanik, S.AP, M.AP

PIC Uji Plagiasi



Moh. Dey Prayogo, S.I.kom., M.I.Kom

Skripsi mira

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

bappeko.surabaya.go.id

Internet Source

2%

2

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Airlangga

Student Paper

1%

4

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

1%

5

id.123dok.com

Internet Source

1%

6

feb.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1%

7

aksiologi.org

Internet Source

<1%

8

Yuananta Prihatanto. "KOORDINASI
INSTANSI DALAM PELAKSANAAN PROGRAM
REHABILITASI SOSIAL RUMAH TIDAK LAYAK
HUNI KOTA SURABAYA", Aplikasi
Administrasi: Media Analisa Masalah
Administrasi, 2019

Publication

<1%

9	idalamat.com Internet Source	<1 %
10	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.unimor.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
16	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
17	eprints.pknstan.ac.id Internet Source	<1 %
18	gajahkebo.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %

21	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
22	repository.dinamika.ac.id Internet Source	<1 %
23	dinassosial.surabaya.go.id Internet Source	<1 %
24	dishub.samarindakota.go.id Internet Source	<1 %
25	Abdul Waris Hamid, Sedy Santosa. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Fauziah Fauzan El- Muhammady di Perguruan Diniyyah Puteri Padang Panjang", ISLAMIKA, 2024 Publication	<1 %
26	dikbud.pangkalpinangkota.go.id Internet Source	<1 %
27	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
28	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
30	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
31	talentaconfseries.usu.ac.id Internet Source	<1 %

32	adoc.pub Internet Source	<1 %
33	dealertoyotabandung.com Internet Source	<1 %
34	docplayer.info Internet Source	<1 %
35	doku.pub Internet Source	<1 %
36	j-innovative.org Internet Source	<1 %
37	kuregis.wordpress.com Internet Source	<1 %
38	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
40	stiabanten.ac.id Internet Source	<1 %
41	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %
42	123dok.com Internet Source	<1 %
43	Yayan, Lukman S. Tahir, Jusmiati. "Strategi Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) Dinas Sosial Kota Palu dalam Memotivasi Penyandang Masalah	<1 %

Kesejahteraan Sosial", Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 2021

Publication

44	docobook.com Internet Source	<1 %
45	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
46	media.neliti.com Internet Source	<1 %
47	seller.tokopedia.com Internet Source	<1 %
48	silent-retail.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	www.bapanasnews.com Internet Source	<1 %
50	yamhuelsalhari.blogspot.com Internet Source	<1 %
51	id.scribd.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off