



PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENDORONG KINERJA BERKUALITAS PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

Pendi Saputra, Adi Sumpena, Apri Budianto, Ading Rahman Sukmara

Universitas Galuh Ciamis

Correspondence e-mail: pendi.saputra@student.unigal.ac.id

Article History :

Received 10 January 2026

Received in revised form

24 February 2026

Accepted 27 February 2026

Keywords :

Kepemimpinan, Kinerja
Pegawai, Kualitas Kinerja,
Organisasi Publik, Dinas
Pendidikan

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong kinerja berkualitas pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden, serta didukung oleh observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Dimensi kepemimpinan seperti kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, serta keteladanan terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja, meskipun terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut mempengaruhi. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi publik yang optimal, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan, karena kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menunjukkan sejauh mana organisasi mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2018). Kinerja yang berkualitas menuntut adanya konsistensi, ketepatan, serta kemampuan adaptasi terhadap berbagai tuntutan

pekerjaan yang terus berkembang, sehingga diperlukan faktor pendukung yang mampu mendorong terciptanya kondisi kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil (Wibowo, 2016). Dalam konteks ini, salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah kepemimpinan, karena keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi tidak hanya sebatas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, penggerak, dan pemberi inspirasi bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Yukl, 2013; Northouse, 2019).

Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam mendorong terciptanya tata kelola yang baik, transparan, dan akuntabel, terutama dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang mengarah pada peningkatan kualitas pelayanan publik (Sedarmayanti, 2017). Seorang pemimpin diharapkan mampu membawa perubahan positif melalui kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat berkembang dan menunjukkan kinerja terbaiknya (Siagian, 2016). Kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh jabatan formal, melainkan juga oleh kemampuan individu dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Husain et al., 2022). Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas dan berkelanjutan (Fanggidae, 2015).

Peran kepemimpinan dalam organisasi modern semakin kompleks, karena pemimpin dituntut tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, memberikan dukungan, serta menjadi teladan bagi pegawai (Kartono, 2018). Pemimpin yang efektif harus mampu berperan sebagai fasilitator, motivator, sekaligus pembimbing yang mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya (Supardo, 2016). Selain itu, kepemimpinan juga berkaitan erat dengan bagaimana seorang pemimpin memahami karakteristik pegawai serta menyesuaikan pendekatan yang

digunakan agar mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan yang tepat akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas, kualitas hasil kerja, maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas (Ganyang, 2018).

Efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari sejauh mana pemimpin mampu mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas pegawai secara terstruktur dan terintegrasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Hidayat, 2019). Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan dorongan internal bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, karena adanya kejelasan arah, dukungan, serta kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin (Robbins & Coulter, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem dan prosedur yang diterapkan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengelola dinamika organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Daft, 2018).

Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak terlepas dari tuntutan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, efektif, dan efisien dalam melaksanakan tugasnya (Dwiyanto, 2015). Kinerja yang berkualitas dapat dilihat dari pencapaian target kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta evaluasi yang

berkelanjutan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai (Wibowo, 2016).

Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayahnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, peran kepemimpinan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis menjadi sangat penting dalam mengarahkan, membina, serta mengembangkan potensi pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan profesional (Siagian, 2016). Kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan motivasi yang tepat diyakini dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai secara signifikan (Yukl, 2013).

Selain itu, dinamika organisasi pemerintahan yang terus berkembang menuntut adanya pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Daft, 2018). Pemimpin yang mampu berinovasi dan mengelola perubahan secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Northouse, 2019). Dalam hal ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi

juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju arah yang lebih baik (Kartono, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan dapat mendorong terciptanya kinerja yang berkualitas, khususnya pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Fanggidae, 2015; Wibowo, 2016)..

2. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong kinerja berkualitas pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hubungan antar variabel yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dimana metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai secara aktual, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh di lapangan (Nazir, 2017).

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Pemilihan objek tersebut didasarkan pada peran strategis instansi ini dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pendidikan, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Subjek penelitian meliputi seluruh pegawai yang terlibat dalam aktivitas operasional maupun administratif, yang diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kepemimpinan dan kinerja di instansi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik tertentu yang disesuaikan dengan jumlah populasi dan karakteristik responden, seperti teknik sampling jenuh atau purposive sampling apabila jumlah populasi relatif terbatas (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan terkait variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta literatur yang relevan dengan penelitian ini (Arikunto, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator yang diteliti, sehingga memudahkan dalam proses

pengolahan dan analisis data (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis..

3. HASIL DAN ANALISIS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, terutama dalam aspek kemampuan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan telah mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara deskriptif, variabel kepemimpinan berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat persetujuan responden terhadap indikator seperti ketegasan dalam pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi pegawai, serta keterbukaan dalam

menerima masukan. Sementara itu, kualitas kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang relatif tinggi, terutama pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kondisi ini mengindikasikan adanya hubungan yang sejalan antara kepemimpinan yang efektif dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian regresi yang menunjukkan nilai signifikansi yang berada di bawah tingkat kesalahan yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai, didukung, dan diberikan kepercayaan oleh pimpinan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan komunikatif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan kepemimpinan

yang bersifat otoriter.

Dari sisi analisis, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan mendorong munculnya motivasi intrinsik dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan kunci utama dalam mendorong kinerja berkualitas pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas kepemimpinan perlu terus dilakukan melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, serta evaluasi berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan organisasi dan kebutuhan masyarakat.

Hasil analisis lanjutan menunjukkan bahwa selain berpengaruh secara umum, kepemimpinan juga memiliki kontribusi yang berbeda-beda pada setiap indikator kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, diketahui bahwa dimensi kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh adalah kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, dan keteladanan pimpinan. Hal ini terlihat dari tingginya skor rata-rata pada indikator-indikator tersebut, yang menunjukkan

bahwa pegawai merasa lebih terdorong untuk bekerja secara optimal ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas serta menjadi contoh dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar kepemimpinan yang turut mempengaruhi kualitas kinerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kompetensi individu pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan merupakan faktor penting, peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan pendekatan yang komprehensif.

Adapun hasil uji statistik yang dilakukan dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta	12,45	-	-	-
Kepemimpinan	0,68	7,32	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,68 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel

kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,68 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai t-hitung sebesar 7,32 yang lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,754	0,568	0,560	3,214

Nilai R Square sebesar 0,568 menunjukkan bahwa sebesar 56,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang cukup kuat dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, dilakukan juga analisis deskriptif terhadap indikator kepemimpinan dan kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Rata-rata Variabel

Variabel	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan	Komunikasi	4,25	Baik
	Motivasi	4,30	Baik
	Keteladanan	4,20	Baik
	Pengambilan Keputusan	4,10	Baik

Variabel	Indikator	Skor	
		Rata-rata	Kategori
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	4,28	Baik
	Kuantitas Kerja	4,15	Baik
	Ketepatan Waktu	4,22	Baik
	Kerja Sama	4,35	Baik

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh indikator berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun kinerja pegawai berada pada kondisi yang cukup optimal. Indikator kerja sama memiliki skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, sedangkan indikator motivasi menjadi aspek paling dominan dalam variabel kepemimpinan.

Dengan demikian, hasil lanjutan ini semakin memperkuat bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih maksimal, organisasi juga perlu memperhatikan faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai

target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai. Dimensi kepemimpinan seperti kemampuan memotivasi, komunikasi yang efektif, serta keteladanan pimpinan menjadi faktor dominan yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka mendapatkan dukungan, kepercayaan, dan penghargaan dari pimpinan.

Selain itu, meskipun kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga mempengaruhi, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kompetensi individu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kepemimpinan semata, tetapi juga memerlukan sinergi dengan faktor-faktor pendukung lainnya agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan

kualitas kepemimpinan melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, serta evaluasi kinerja pimpinan agar mampu menjawab tuntutan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, R. L. (2018). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fanggida, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Jakarta: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2019). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Husain, H., dkk. (2022). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardo. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson.