



Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Stefanus Gowasa^{1✉}, Fatosola Hulu², Syah Abadi Mendrofa³, Palindungan Lahagu⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: stefanusgowasa9@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana mengarahkan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan agar tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pengamatan peneliti di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, yaitu (1) adanya pergantian setiap pemimpin sehingga mengalami perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan, (2) kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pegawai, (3) kurangnya tindakan pimpinan dalam peningkatan motivasi kerja para bawahannya. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Kantor Camat Mandrehe, Kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sumber informan dalam penelitian ini yaitu sebanyak tiga orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam memimpin yaitu lebih merujuk kepada gaya kepemimpinan demokratis. Kemudian Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Tiga faktor yang mendorong kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah motivasi kerja dari pimpinan, pemberian kewenangan tugas kedinasan, dan program pelatihan untuk pengembangan kapasitas pegawai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kantor Camat*

Abstract

Leadership style is an example of behavior designed in such a way as to direct subordinates in an effort to maximize the overall performance of subordinates so that organizational goals can be maximized. Researchers discovered several problem phenomena that occurred at the Mandrehe District Head Office, West Nias Regency, namely (1) there was a change in each leader resulting in a change in the leadership style applied, (2) lack of leadership ability in directing employees, (3) lack of leadership action in increasing motivation work of his subordinates. The aim of this research is to determine the leadership style at the Mandrehe District Head's Office, employee performance at the Mandrehe District Head's Office. This type of research is qualitative research. By using data collection techniques, namely interviews and documentation. The data analysis techniques are data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The sources of informants in this research were three people. The results of the research show that the leadership style applied by the Mandrehe District Head of West Nias Regency in leading refers more to a democratic leadership style. Then the employees at the Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency worked well, completing tasks effectively and on time. Three factors that encourage employee performance at the Mandrehe Subdistrict Office, West Nias Regency are work motivation from the leadership, granting authority for official duties, and training programs to develop employee capacity.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Sub-district Office*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat hubungannya dan saling mempengaruhi. Tidak ada pemimpin tanpa pengikut dan sebaliknya tidak ada pengikut tanpa pemimpin. Pengaruh pengikut terhadap pemimpin dapat meningkatkan efektivitas pemimpin atau semakin memperlihatkan kelemahan pemimpin bagi seluruh pegawai. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional dan semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Menurut Sutrisno dalam Husain et al., (2022) "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang berdasarkan dari kepribadian seorang pemimpin tersebut dan juga tidak terlepas dari pendidikan dan wawasan yang dimiliki. Pada sebuah organisasi tentu ada yang namanya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam setiap organisasi gaya kepemimpinan yang ada tentu berbeda-beda berdasarkan dari cara dan gaya pemimpin organisasi tersebut.

Menurut Fariska dalam Luschia et al., (2023) mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan". Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pada dasarnya kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu dan kelompok dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021) mengemukakan bahwa "Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat menjadi objek penelitian untuk mengetahui situasi dan kondisi yang terjadi. Dalam pemerintahan diperlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia atau pegawai dengan baik sehingga seorang pegawai mampu mempengaruhi orang-orang untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Berdasarkan Pengamatan dengan pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, peneliti mendapatkan beberapa fenomena masalah yang terjadi, yaitu (1) adanya pergantian setiap pemimpin dalam kantor sehingga mengakibatkan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan, (2) kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki oleh pegawai, (3) kurangnya sikap dan tindakan pimpinan dalam mempengaruhi peningkatan motivasi kerja para bawahannya.

Hasil pengamatan peneliti sebelumnya yang terjadi pada pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, hal ini ditandai dengan terdapat pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan

kurangnya tingkat pendidikan. Contohnya pegawai yang latar pendidikan sebagai seorang guru (S.Pd) tetapi bekerja sebagai pegawai di Kantor Camat Mandrehe dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah atau setara dengan SMA. Serta pegawai yang belum mampu bekerja menggunakan teknologi saat ini terutama dalam mengoperasikan komputer, dikarenakan pegawai yang sudah lanjut usia.

Dengan mengetahui fenomena masalah yang dihadapi di lokasi penelitian tersebut di atas maka dapat memberikan input yang baik dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat teratasi dengan baik Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mendalam secara ilmiah dengan mengangkat sebuah judul penelitian "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2020), Metode penelitian kualitatif dinamakan metode sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama. Metode ini disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Informan (partisipan) penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yakni didasarkan atas kompetensi dan dianggap paling tahu tentang data apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2020). Kemudian teknik Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat Peneliti akan mendeskripsikan dan membahas data serta informasi terkait gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang menyelesaikan masalah pribadinya, tetapi pemimpin yang berupaya membantu orang lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan Pengamatan peneliti dengan gaya kepemimpinan di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, peneliti mendapatkan beberapa fenomena masalah yang terjadi, yaitu (1) adanya pergantian setiap pemimpin dalam kantor sehingga mengakibatkan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan, (2) kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki oleh pegawai, (3) kurangnya sikap dan tindakan pimpinan dalam mempengaruhi peningkatan motivasi kerja para bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam memimpin yaitu lebih merujuk kepada gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan pemimpin/camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat lebih mengutamakan pegawainya dibuktikan dengan mengembangkan kompetensi para pegawai dengan berbagai bimbingan, pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan diri para pegawai. Selanjutnya pemimpin mempromosikan kekompakan atau mengutamakan kerja sama antar pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sesuai dengan teori menurut Rivai dalam buku Hasnawati et al., (2021) "Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri". Sehingga Berdasarkan pengamatan peneliti sebelumnya tidak sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti. Dimana gaya kepemimpinan Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat sudah baik dengan gaya kepemimpinan demokratis.

Penting untuk diingat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk setiap situasi. Pemimpin yang efektif mungkin harus mampu menggabungkan elemen-elemen dari berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika di Kantor Camat Mandrehe. Artinya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan cermat tentang situasi dan pegawai yang bersangkutan akan mampu meningkatkan

kinerja pegawai. Sesuai dengan peneliti terdahulu, Ana Kadarningsih (2019), bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja merupakan urutan terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Sedangkan kompensasi merupakan urutan ketiga dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan penelitian Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah:

1. Pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat yang bekerja sesuai tugas dan fungsi masing-masing dapat melaksanakan tugas dengan baik berdasarkan arahan dan petunjuk pimpinan.
2. Pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan walaupun terkadang adanya perbaikan yang perlu dilengkapi.
3. Pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam 2 tahun terakhir ada yang dipromosikan untuk naik level jabatan.

Maka sesuai dengan teori menurut Enny (2019:115), bahwa orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan mampu bekerja dengan baik. Selanjutnya bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Pemimpin yang efektif di Kantor Camat Mandrehe, Kabupaten Nias Barat mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama, memotivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pelayanan publik yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan kemandirian mereka untuk berkinerja dengan baik.

Analisis Faktor-faktor Yang Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan penelitian bahwa faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah:

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya motivasi kerja dari pimpinan yang menjadi salah satu pendorong meningkatkan kinerja pegawai.
2. Adanya pemberian kewenangan tugas kedinasan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas.
3. Adanya program pengembangan kapasitas melalui pelatihan kepada para bawahan untuk memnambah kemampuan pegawai dalam bekerja.

Kepemimpinan yang baik mampu mengatur dan mengelola organisasi serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas serta membantu mereka meraih target yang ditetapkan. Sesuai dengan teori Enny (2019:115) "Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya"

Selain itu memiliki strategi yang jelas, menetapkan strategi yang jelas dan tujuan yang terukur agar pegawai dapat fokus dan lebih terarah dalam bekerja. Strategi yang jelas adalah rencana yang terstruktur dan terukur untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu kunci dari strategi yang jelas adalah memiliki tujuan yang spesifik dan terukur, serta taktik atau langkah-langkah terperinci untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, strategi yang jelas juga harus memiliki evaluasi terhadap kinerja dan hasil yang dicapai, sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan strategi yang dapat memberi dampak positif pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, strategi yang jelas sangat penting dalam mengatur ruang lingkup kegiatan dan memastikan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bisnis atau organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat dalam memimpin yaitu lebih merujuk kepada gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan pemimpin/camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat lebih mengutamakan pegawainya dibuktikan dengan mengembangkan kompetensi para pegawai dengan berbagai bimbingan, pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan diri para pegawai. Selanjutnya pemimpin mempromosikan kekompakkan atau mengutamakan kerja sama antar pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
2. Kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat,. Pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan arahan pimpinan, menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu walau kadang perlu perbaikan.
3. Faktor peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat, tiga poin yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Adanya motivasi kerja dari pimpinan, pemberian kewenangan tugas kedinasan, dan program pengembangan kapasitas melalui pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, H. W., Setia, and Nurpadi, D. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ilmu Sosial*. 4(3).
- Afrida, W. and Husna, A. C. (2022) 'Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat', *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*. 3(1), pp. 8-16.
- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., and Jamrizal, J. (2022) 'Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah', *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), pp. 498-513.
- Andayani, T. B. N., and Hirawati, H. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), p. 11.
- Andriansyah. (2017) 'Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan', *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), p. 141.
- Apriliana, S. D., and Nawangsari, E. R. (2021, November) 'Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi', In *Forum Ekonomi*, 23(4), pp. 804-812.
- Edisonikator. (2016) 'Indikator Gaya Kepemimpinan', (Online), (https://repositori.uma.ac.id/jspul/bitstream/123456789/1432/5/138320069_file5.pdf). Diakses 19 Juli 2023.
- Enny, M. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', UBHARA Manajemen Press.
- Fokaaya, A., Marwan, M., and Milwan, M. (2022) 'Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula', *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), pp. 2577-2584.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Edisi Revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Hasnawati et al. (2021) 'Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja', Makassar, Pusaka Almada.
- Irwan et al. (2019) 'Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang', *Jurnal Moderat*. 5(1), pp. 32-43.

- Luschia et. al. (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Laras Internusa (PT. LIN) Kab Pasaman Barat', *Journal Of Social Science Research*. 3(1), pp. 121-141.
- Miftah Thoha. (2010) 'Kepemimpinan dalam Manajemen', Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Mohammad Ulul Ilmi. (2016) 'Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Jurnal Kebiasaan dan Manajemen Publik*, 4(3).
- Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 SKP Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (online), (<https://peraturan.bpk.go.id>). diakses 4 Mei 2023.
- Pusparani, M. (2021) 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4).
- Robinnss. (2006) 'Kepemimpinan dan prinsip-prinsip perilaku organisasi', Edisi kelima, Jakarta, Erlangga.
- Setiyawan, Budi and Waridin. (2006) 'Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja', *Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Soedarmayanti. (2011) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Bandung, PT. Rafika Aditama.
- Soedarmayanti. (2011) 'Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja', Bandung, Mandar Maju.
- Sutrisno, E. H. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2018) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2019) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2020) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', Bandung, Alfabeta.
- Syahril, S. (2019) 'Teori-Teori Kepemimpinan', *Journal Article Riayah*, 4(2)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara Sipil (ASN) (online), (<https://peraturan.bpk.go.id>). diakses 4 Mei 2023.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (online), (<https://jdih.kemenkue.go.id>). diakses 4 Mei 2023.
- Veithzal Rivai. (2006) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik', Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012) 'Manajemen Kinerja', Jakarta, Rajawali Pers.