



## Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613



[ranahresearch@gmail.com](mailto:ranahresearch@gmail.com)



<https://jurnal.ranahresearch.com/>



### Strategi Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman

Marni Yuniza<sup>1</sup>, Nurul Aini<sup>2</sup>, Rima Utari<sup>3</sup>, Rini Dwi Putri<sup>4</sup>, Syamsir<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [marniyuniza@gmail.com](mailto:marniyuniza@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [rindwi@gmail.com](mailto:rindwi@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [nurulaini22112002@gmail.com](mailto:nurulaini22112002@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [rimautari@gmail.com](mailto:rimautari@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [syamsir@gmail.com](mailto:syamsir@gmail.com)

Corresponding Author: [marniyuniza@gmail.com](mailto:marniyuniza@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to find out how the sub-district leadership strategy is in improving employee performance in Batang Anai District, Padang Pariaman Regency, as well as knowing about various obstacles or problems that arise in efforts to improve employee performance. The research method used is descriptive qualitative method which describes the research based on the description of the actual situation. This research was conducted on employees in the Batang Anai sub-district office, with data collection techniques carried out through interviews with the head of the sub-district along with three division heads and sub-district secretaries in the Batang Anai sub-district office. The results showed that the leadership strategy used by the Batang Anai Sub-District Head in improving employee performance was based on several important points which included: (1) employee placement strategy by prioritizing skills and discipline, (2) decision-making strategy through deliberation, and (3) award strategy orders through early socialization and based on the ability of employees. The strategy implemented so far still encounters several obstacles so that it needs further handling, so that it can be optimal in improving employee performance at the Batang Anai Sub-District Office.*

**Keyword:** *Microcontroller ATmega 328p, Load Cell Sensors, Servo Motors.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, sekaligus mengetahui tentang berbagai kendala atau permasalahan yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja pegawai tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yang menjabarkan penelitian berdasarkan penggambaran keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Camat Batang Anai, dengan Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara pada Kepala Camat beserta

tiga kepala divisi dan sekretaris camat yang ada di Kantor Camat Batang Anai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang digunakan Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan beberapa poin penting yang meliputi : (1)strategi penempatan pegawai dengan mengutamakan keahlian dan kedisiplinan, (2)strategi pengambilan keputusan melalui musyawarah, dan (3)strategi pemberian perintah melalui sosialisasi awal dan dilandaskan oleh kemampuan pegawai. Strategi yang diterapkan sejauh ini masih menemui beberapa kendala sehingga perlu mendapat penanganan yang lebih lanjut, agar dapat optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai.

**Kata Kunci** : Strategi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan berarti bagaimana pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang mau bekerjasama secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan ini dapat dipahami sebagai strategi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan dapat dilihat dalam dua konteks: konteks terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam konteks struktural, seorang pemimpin diartikan sebagai katalisator yang membuat orang-orang yang dipimpinnya bertindak sesuai dengan program yang telah ditentukan. Disisi lain, dalam konteks yang tidak terstruktur kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses mempengaruhi pikiran, emosi, perilaku dan mengerahkan segala cara untuk mencapai tujuan bersama

Tujuan organisasi tercapai ketika pimpinan memiliki keterampilan yang cukup untuk mengelola berbagai sumber daya. Dengan kata lain, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya pemimpin yang kredibel yang dapat memantau efektivitas pegawai. Dalam hal pekerjaan, seorang pemimpin juga harus mampu memotivasi bawahannya untuk menemukan cara dalam melakukan sesuatu yang baru.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Camat Batang Anai terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam kinerja pegawai, salah satunya adalah sikap kurang disiplin. Pegawai di Kantor Camat Batang Anai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, pegawai menunjukkan sikap yang santai dan kurang cepat tanggap. Terlihat masih banyak pegawai yang bersantai dan tidak melakukan tugas dengan baik di jam kerja, pegawai tersebut bahkan tidak segan meninggalkan pekerjaan untuk keluar kantor sekedar nongkrong ke warung atau memenuhi kebutuhan pribadinya. Sehingga apabila ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan harus menunggu sampai pegawai yang bersangkutan kembali ketempat. Hal ini tentu menunjukkan sebuah masalah yang dapat menyebabkan pelayanan menjadi kurang efektif. Maka dari itu, kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai perlu ditingkatkan agar pelayanan dapat menjadi lebih efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan peranan Camat sebagai seorang pemimpin.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman”. Dengan tujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan serta kendala apa yang dihadapi oleh camat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis data non-matematis. Prosedur ini menghasilkan temuan yang diperoleh melalui data-data yang dikumpulkan dengan beragam sarana, antara lain wawancara, pengamatan, dokumen atau arsip, dan tes. Subjek penelitian ini adalah Camat beserta Pegawai di Kantor Camat Batang Anai. Penelitian ini difokuskan pada dua hal yaitu strategi kepemimpinan Camat Batang Anai dalam peningkatan kinerja pegawai dan kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Strategi Kepemimpinan Camat Batang Anai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai**

Strategi kepemimpinan merupakan suatu cara atau metode tentang bagaimana kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi agar mampu meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mengoperasikan organisasi dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu, strategi yang diterapkan pada masing-masing organisasi sangat beragam disesuaikan dengan pemikiran pemimpin sekaligus kondisi dan situasi yang ada pada lingkungan organisasi tersebut. Peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk menentukan strategi yang tepat dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas, karena kegiatan atau pekerjaan yang didasari oleh perencanaan yang matang dapat menghasilkan suatu hal yang baik pula. Dalam hal ini, kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Batang Anai telah menggunakan beberapa strategi kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai seperti pada penjelasan berikut ini:

#### **1. Strategi dalam penempatan pegawai**

Penempatan posisi pegawai yang tepat dalam suatu organisasi dapat menunjang terselenggaranya organisasi yang baik dan lancar, sebab setiap pegawai atau Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimilikinya sehingga akan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penanganan pekerjaan atau tugas tersebut. Selain itu, sikap rajin, cermat dan teliti juga menjadi landasan bagi pemimpin Camat Batang Anai dalam menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu sebab bagaimanapun hebatnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, jika tidak mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu maka hal itu sama dengan nol. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan fakta bahwa pimpinan Camat Batang Anai lebih memprioritaskan sikap rajin dan cermat kepada pegawai, sehingga setiap pegawai yang ingin dipertahankan ditempat tersebut wajib menerapkan kedisiplinan dan dilarang malas terhadap pekerjaan. Seperti yang telah dijelaskan, Camat Batang Anai juga tentunya akan berupaya untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi yang benar-benar menjadi keahliannya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman Ketika ada hal yang tidak diketahui oleh pegawai tersebut.

#### **2. Strategi dalam pengambilan keputusan**

Kepemimpinan Camat Batang Anai dalam pengambilan keputusan senantiasa menggunakan jalan musyawarah untuk dapat memutuskan suatu keputusan sehingga melibatkan seluruh pegawai sekaligus mendahulukan kepentingan Bersama. Sikap kepemimpinan semacam ini juga dikenal sebagai kepemimpinan yang demokratis yakni memberikan ruang kepada pegawai untuk dapat mengeluarkan pendapat dan suaranya pada suatu forum diskusi sehingga masukan ataupun saran yang diberikan tersebut

nantinya akan menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan atas kesepakatan Bersama. Seperti yang telah dijelaskan pada hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan yang demokratis sangat kentara dirasakan pada kepemimpinan di Camat Batang Anai, pimpinan selalu mendahulukan kepentingan Bersama sehingga segala sesuatu jika menyangkut terhadap pengambilan keputusan selalu melibatkan peran dari seluruh pegawainya dengan tujuan keputusan tersebut dapat diterima secara lapang dada oleh seluruh pegawai.

Selain mengambil keputusan melalui musyawarah, ternyata camat Batang Anai juga menerapkan sikap cepat tanggap dalam merespon segala masukan, permasalahan, ataupun putusan yang datang kepadanya. Respon cepat dari pimpinan tentu menjadi hal penting yang dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat melakukan suatu tugas sesuai dengan kemauan pemimpinnya. Dengan respon yang cepat dari pemimpin tersebut, maka nantinya akan berdampak pada ketanggapan pegawai dalam melaksanakan perintah sekaligus mengadakan feedback terhadap respon cepat yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Dikatakan demikian karna respon cepat dari pemimpin dapat menjadi landasan keyakinan bagi pegawai untuk bertindak pasti dan tidak ragu-ragu, sehingga sangat penting bagi pemimpin untuk dapat memberikan respon yang cepat dalam pengambilan keputusan agar meminimalisir terbuangnya waktu secara percuma apalagi terbukanya forum diskusi memungkinkan setiap pegawai untuk dapat menyalurkan aspirasinya secara langsung dan didengar oleh pimpinan secara langsung sehingga tercipta suatu kepemimpinan yang transparan sekaligus menghilangkan Batas kekuasaan yang muncul sebagai sebuah status sosial. Selain itu, dengan adanya musyawarah tentu dapat mencari solusi Bersama terkait permasalahan yang muncul dalam organisasi dan proses penyelesaian pun dapat dilakukan dengan efektif karena mengumpulkan banyak pemikiran dalam waktu bersamaan. Hal semacam ini menandakan bahwa pimpinan Camat Batang Anai merupakan sosok pemimpin yang demokratis dan menekankan kemusyawarahan dalam suatu hal termasuk pengambilan keputusan.

### 3. Strategi dalam pemberian perintah kepada pegawai

Dalam pemberian tugas kepada pegawai, pemimpin Camat Batang Anai terlebih dahulu memberikan pemahaman kepada pegawai terkait tugas ataupun perintah yang akan diusulkan kepada bawahannya, agar tidak terjadi miskomunikasi dalam penjalanan tugas tersebut, selain itu juga menghindari sikap malas dari pegawai, sehingga diperlukan adanya pengertian dan pemahaman secara mendalam kepada pegawai yang hendak diberi perintah. Dengan adanya strategi semacam ini maka koordinasi pemimpin dengan bawahan akan semakin baik sehingga berdampak pada respon cepat tanggap dari pegawai untuk langsung mengerjakan perintah yang telah diberikan oleh pimpinan.

Selain itu, pertimbangan keahlian dan keterampilan juga menjadi hal dasar yang melandasi pemberian perintah kepada bawahan. pemberian perintah yang dilakukan oleh Camat Batang Anai pada dasarnya dilandasi oleh aturan yang berlaku sekaligus menyesuaikan dengan jenis perintah yang akan dikeluarkan. Jadi, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pemberian perintah memerhatikan jenis perintah sekaligus menyesuaikannya dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian perintah oleh pimpinan kepada pegawai dilandasi oleh aturan yang berlaku sekaligus memperhatikan jenis perintahnya dan menyesuaikan dengan pegawai yang memiliki keterampilan untuk dapat menjalankan perintah tersebut dengan benar.

### 4. Strategi dalam pemberian motivasi

Strategi pemberian motivasi yang diterapkan oleh Camat Batang Anai adalah dengan melakukan cara *persuasive* atau berupa ajakan atau bujukan kepada pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, juga bisa dengan menjalin kedekatan dengan para pegawai sehingga tercipta suatu hubungan akrab dan harmonis untuk dapat menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu, dengan kedekatan yang harmonis tentu menciptakan ruang yang lebih bagi pegawai untuk dapat berekspresi dengan bebas dan memanfaatkan hal tersebut untuk dapat menjadi suatu motivasi dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Tak hanya itu, dalam pemberian motivasi pimpinan Camat Batang Anai juga sering mengadakan acara outdoor seperti jalan-jalan sebagai bentuk refreshing dari pekerjaan agar pegawai tidak terlalu tertekan dengan pekerjaan yang ada. Beliau mengatakan bahwa sering diadakan acara-acara outdoor untuk melepas penat dari pekerjaan sekaligus membuat enjoy seluruh pegawai yang ada.

Camat Batang Anai juga berupaya memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi sekaligus pemberian konsekuensi kepada pegawai yang tidak menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Pemberian apresiasi memang menjadi salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja sebab hal tersebut menempatkan pegawai dalam lingkungan kompetitif yang memungkinkan untuk adanya persaingan positif diantara lingkungan pegawai.

## **B. Kendala yang Dihadapi Oleh Camat Batang Anai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Penyelenggaraan kepemimpinan memang bukanlah suatu perkara mudah untuk dilakukan, ada banyak kendala dan permasalahan yang muncul dalam penanganan organisasi tersebut agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, beberapa kendala atau permasalahan yang dihadapi oleh Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawainya dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi itu sendiri. Berbagai kendala dan permasalahan tersebut jika tidak segera diatasi akan terus berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai. Oleh sebab itu, pemimpin Camat Batang Anai terus berupaya untuk mengatasi permasalahan tersebut agar tidak terlalu larut dan berpengaruh pada kinerja pegawai lain yang ada di Kantor Camat Batang Anai tersebut. Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi oleh Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **1. Kendala Internal**

Berbagai permasalahan dapat muncul dari mana saja termasuk dari dalam diri individu itu sendiri. Menurut Camat Batang Anai pada wawancara yang dilakukan, beliau mengatakan bahwa faktor internal yang menjadi kendala bagi pemimpin Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah permasalahan keluarga dan masalah Kesehatan diri. Kendala yang ada harus segera dapat teratasi agar tidak berkembang terlalu jauh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk dapat menemukan cara agar permasalahan yang muncul dapat menemui solusinya masing-masing. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut terkait kendala internal yang muncul dalam diri pegawai di Kantor Camat Batang Anai dan dinilai mengganggu kinerja pegawai tersebut.

*Pertama*, yaitu permasalahan keluarga. Masalah keluarga yang muncul dalam kehidupan masing-masing pegawai dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut, sebab terlalu banyak pikiran dan menyebabkan pegawai menjadi kurang

fokus dalam bekerja dan cenderung tidak semangat. Hal ini tentu saja membuat tugasnya menjadi terabaikan atau bahkan mengerjakan pekerjaan namun tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Padahal seharusnya para pegawai harus mampu bersikap profesional dengan tidak mencampur adukkan antara masalah keluarga dengan pekerjaan. Tapi, kita tahu bahwa memang beban pemikiran yang terlalu banyak membuat pegawai menjadi kehilangan motivasi untuk bekerja sehingga hal tersebut dapat menjadi kendala bagi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

*Kedua* adalah masalah Kesehatan. Seperti yang diketahui Kesehatan memang menjadi kunci penting seseorang untuk dapat bekerja dengan maksimal, sehingga jika pegawai sedang bermasalah pada kesehatannya maka tentu akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, karena tidak mungkin bagi orang yang sakit untuk dapat tetap produktif seperti pada hari biasanya. Hal tersebut lah yang sekiranya menjadi kendala utama bagi Camat Batang Anai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai ditempat ia memimpin. Bagaimanapun juga permasalahan yang muncul asalnya dari dalam diri pegawai itu sendiri, sehingga yang dapat mengatasi hal tersebut adalah masing-masing pribadi yang menalaminya, sebagai seorang pemimpin tak banyak yang dapat dilakukan oleh Camat Batang Anai selain dari memberikan nasehat sekaligus menanamkan sikap profesional kepada seluruh pegawainya dengan tidak mencampur adukkan permasalahan internal dengan pekerjaan, karena hal tersebut memicu pegawai lain merasa tidak nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

## 2. Kendala Eksternal

Permasalahan eksternal yang muncul adalah kurangnya sarana dan prasarana pendukung seperti jumlah computer, jumlah Sumber Daya Manusia dan lain sebagainya. Sarana dan prasarana yang lengkap akan berpengaruh positif terhadap keefektifan suatu pekerjaan, sebab dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung maka hal tersebut dapat mempermudah pegawai untuk menjalankan tugas dengan cepat tanpa terhalang oleh jumlah computer yang tidak memadai sehingga perlu gantian untuk penggunaannya. Selain itu, hal lainnya yang menjadi kendala adalah lingkungan kantor yang berada di daerah pelosok dan akses jalan yang buruk menyebabkan pegawai kesulitan untuk berangkat bekerja jika sedang ada hujan lebat dan sejenisnya. Mengapa dikatakan demikian, karena jalannya sering banjir sehingga kalau hujan tergenang air jadi pegawai susah untuk datang ke kantor melaksanakan pekerjaannya.

Kendala atau permasalahan yang muncul menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin Camat Batang Anai dalam meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga beliau berupaya menangani permasalahan tersebut dengan menjalin kedekatan yang baik dengan para pegawai sehingga nantinya tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Jadi, Ketika pegawai memiliki permasalahan internal yang mengganggu kinerjanya, pemimpin dapat menanyakan secara langsung mengenai hal tersebut dan pegawai pun tidak merasa sungkan untuk berbagi cerita dengan atasannya, barangkali setelah dilakukan obrolan intensif nantinya dapat tercipta sebuah solusi yang dapat mengatasi permasalahan yang ada

## KESIMPULAN

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Anai, Camat menggunakan beberapa strategi mulai dari penempatan pegawai, pengambilan keputusan, pemberian perintah kepada pegawai, dan dalam pemberian motivasi. *Pertama*, dalam penempatan pegawai Camat menggunakan strategi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan keahlian guna meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjalankan

tugas. *Kedua*, dalam pengambilan keputusan Camat selalu mengedepankan jalan musyawarah yang melibatkan seluruh pegawai. *Ketiga*, dalam memberikan tugas atau perintah Camat terlebih dahulu memberikan pengertian dan pemahaman kepada pegawai yang akan diberikan tugas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Dan *keempat*, dalam pemberian motivasi Camat menggunakan metode persuasif yakni dengan menjalin kedekatan dengan para pegawai. Namun demikian terdapat beberapa kendala baik internal maupun eksternal yang menghambat Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor internal yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni permasalahan keluarga dan masalah kesehatan yang dialami pegawai, sedangkan faktor eksternal yang menjadi kendala yakni kurangnya jumlah sarana dan prasarana yang ada pada instansi, contohnya komputer yang saat ini menjadi salah satu fasilitas utama disetiap instansi khususnya instansi yang berhubungan dengan pemberian pelayanan.

## REFERENSI

- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Chaniago, Aspizain. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pendekatan Teori dan Studi Kasus)*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Fitriani, Laksmi. (2007). Kepemimpinan dan pelayanan dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Voume 4 Nomor 4 halaman 396-404*
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Tim MNC Publishing
- Rindah. (2017). Analisis kinerja aparat sipil negara (ASN) di dinas pendidikan dan kebudayaan daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 halaman 109-119*.
- Sahadi, dkk. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Jurnal Moderat Volume 6 Nomor 3 halaman 513-524*
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN JEMBER PRESS.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.