

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor

Riska Adita Syafitri¹, Rita Rahmawati², G. Goris Seran³, Faisal Tri Ramdani⁴, Neng

Virly Apriliyani⁵

[1riskaaditasya@gmail.com](mailto:riskaaditasya@gmail.com), [2rita.rahmawati@unida.ac.id](mailto:rita.rahmawati@unida.ac.id), [3ggseran@unida.ac.id](mailto:ggseran@unida.ac.id),

[4faisaltr@unida.ac.id](mailto:faisaltr@unida.ac.id), [5neng.virly@unida.ac.id](mailto:neng.virly@unida.ac.id)

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor

Korespondensi Author: Riska Adita Syafitri

Email: riskaaditasya@gmail.com

ABSTRAK

Dalam organisasi atau perusahaan sudah pasti memiliki seorang pemimpin dimana peran kepemimpinan mejadi salah satu elemen dalam kesuksesan organisasi. Kepemimpinan yang efektif memberikan kemampuan unuk membuat lingkungan kerja serta dapat memotivasi, memajukan inovasi dan menata kepercayaan. Pemimpin yang dapat membimbing dan memberikan inspirasi kepada pegawai memiliki potensi yang akan menghasilkan perubahan yang lebih baik dalam perilaku dan kinerja anggota tim. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan sudah baik dan pengaruh peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor bagian Organisasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner, observasi dan dokemntasi dengan jumlah responden 14 orang. Hasil dalam penelitian di dapatkan peran kepemimpinan sudah baik karena pemimpin merupakan sosok yang proaktif dan mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah, pemimpin selalu menyelidiki latar belakang suatu masalah dan mengidentifikasikannya, pemimpin memberikan dorongan kepada pegawai ketika mengalami kesulitan, pemimpin menyelesaikan masalah dengan musyawarah untuk mufakat, pemimpin dapat mengambil keputusan yang baik dan memberikan keuntungan untuk para pegawai, dan pemimpin mampu menerima krtikan dari para pegawai. Peran kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai yang memberikan dampak positif kepada para pegawai.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah topik memukau dalam berbagai bidang karena kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi,

kepemimpinan memiliki dampak besar dalam mengarahkan tindakan dan hasil individu maupun kelompok dalam hal tertentu. Peran kepemimpinan sangat penting dalam menggapai keberhasilan di berbagai organisasi, termasuk di sektor bisnis, pemerintahan, dan organisasi non-profit. Kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang memotivasi, mendorong inovasi, dan bangun kepercayaan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan mengajarkan tim dengan baik memiliki potensi untuk menghasilkan perubahan yang baik pada perilaku dan kinerja anggota tim.

Menurut Wibowo (2015) dalam jurnal (Astuti, 2018) kepemimpinan adalah seseorang yang dapat memberikan pengaruh, memotivasi dan dapat berkontribusi untuk ke arah yang lebih aktif dalam berhasilnya suatu organisasi. Kepemimpinan bukan hanya di liat pada pengalaman tetapi pada kesiapan untuk berencana dan melatih para kandidat – kandidat calon pemimpin.

Kesuksesan dalam kepemimpinan bisa menjadi acuan terhadap seseorang untuk bekerjasama. Kemampuan kepemimpinan yang baik akan mendorong kesuksesan suatu organisasi sehingga setiap pegawai merasa kontribusinya dapat menyelesaikan suatu masalah. Jika kepemimpinan tidak baik, suatu organisasi akan cepat merasakan dampak seperti rentan kegagalan dalam industri (Yapsani, 2020). Menurut Siagian (2002) yang di kutip pada jurnal (Sari, 2020) kepemimpinan yaitu seseorang yang dapat memerintah para pegawai sedemikian rupa agar para pegawai mau melakukan apa yang di perintahkan meskipun secara pribadi itu adalah hal yang tidak disenangi.

Kapabilitas kepemimpinan adalah faktor penentu dalam kesuksesan sebuah institusi atau organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kreativitas mampu mengarahkan, memperbaiki, dan menaktifkan keahlian individu dan kolektifnya agar tercapai tujuan organisasi. Tantangan besar bagi manajemen adalah upaya meningkatkan kinerja para pegawai, karena keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu organisasi sangat tergantung pada mutu sumber daya manusia yang membentuk organisasi tersebut (Hasibuan, 2018).

Menurut Prawirosentono (2012) pada jurnal (Rijal, 2021) kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai atau kelompok yang di dapatkan dalam organisasi yang sesuai seperti tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Irawan (2002) kinerja adalah hasil konkret dan yang dapat diamati serta diukur. Jika mengetahui tujuan organisasi, unit dan pegawai maka harus mengetahui juga kinerja perusahaan, unit dan pegawai (Sari, 2020).

Kinerja pegawai merupakan keahlian yang berlandasan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam melakukan suatu hal. Kinerja juga dapat diselesaikan dalam bentuk produk maupun jasa yang pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin dan semangat kerja (Nurhanisa, 2023).

Dalam penelitian (Pitriyani, 2023) memiliki tujuan untuk menjelaskan kepemimpinan Kepala Sekolah MI Jayasari dan memberikan cermin mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sudut pandang narasi agar fokus pada pengalaman dan kronologi secara lebih jelas dengan menjelaskan kehidupan individual. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah memberi acuan dan motivasi pada guru ketika mengerjakan tugas, melakukan pengawasan dalam proses belajar mengajar, menyertakan tenaga pendidikan dalam kegiatan - kegiatan luar lingkungan sekolah seperti pengembangan guru untuk menyarankan ikut seminar dan pelatihan, melaksanakan kegiatan rapat kerja yang terstruktur dengan baik dan melakukan pengawasan serta evaluasi dari setiap hasil pembelajaran.

Kemudian pada penelitian (Awaluddin, 2020) bertujuan untuk melihat peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai, hambatan-hambatan apa saja dan upaya apa yang dilakukan untuk peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan penelitian lapangan untuk mengetahui seorang pemimpin dalam memajukan kinerja para pegawai. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepala Kantor

Urusan Agama Tangse dalam mengerjakan kewajibannya termasuk rajin dalam melakukan acara – acara yang bersifat legal dan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawainya, serta kepala KUA Kecamatan Tangse dapat mengerjakan kewajiban pemimpin bersifat interpersonal yang dilihat berdasarkan figur sudah cukup baik.

Lalu penelitian pada (Ibrahim, 2022) memiliki tujuan untuk melihat serta mengerti peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan melihat gaya kepemimpinan yang diharapkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kota Agung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang menjabarkan kenyataan dari kejadian yang di teliti dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara yang memperoleh data-data relevan dari informan. Kemudian hasil penelitian ini adalah peran kepemimpinan diperlukan untuk memupuk kinerja pegawai untuk memberkan petunjuk terhadap usaha-usaha pekerja dalam mencapai urusan - urusan organisasi. Kepala lembaga pemsyarakatan kelas IIB Kotaagung menjalankan peran interpersonal role dengan mampu mengasihikan bantuan secara berkala serta mampu menyediakan untuk kelancaran acara - acara untuk mempermudah suatu proses untuk capai hasil tertentu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Lapas kelas IIB Kotaagung adalah gaya kepemimpinan demokratis yang dimana Kalapas cenderung melibatkan pegawainya untuk pengambilan keputusan, melimpahkan wewenang, memajukan partisipasi dalam menentukan metode dan sasaran kerja serta memerlukan umpan balik sebagai peluang untuk mendidik karyawan.

Pada penelitian (Iriawan, 2020) memiliki tujuan untuk memfokuskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analisis, yang menekankan tidak berhak mengontrol keadaan, dan meliputi analisis dan interpestasi tentang makna data dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumnetasi. Hasil padap penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala Dinas

Kelautan dan Perikanan dalam menubuhkan pengertian dan kenyataan para pegawai sudah bagus namun kurang tegas kepada pegawai sebab tegasnya seorang pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam hal memimpin. Lalu keahlian pimpinan dalam memajukan kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik walaupun terlihat ada pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan masih ada yang belum sesuai dengan yang diutus atasan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bidang organisasi di sekretariat daerah kabupaten bogor. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan dan kinerja karyawan. Blake dan Moun-ton dalam jurnal (Nurhanisa, 2023), memberikan enam elemen yang dapat mencerminkan efektifnya suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin dapat membangkitkan dan memberikan pengaruh terhadap pegawai yang ada di tiga elemen pertama yaitu, *initiative, inquiry dan advocacy*. Lalu sisa dari tiga elemennya yaitu, *conflict solving, decision making dan critique*. Lalu menurut Mangkunegara (2015), indikator kinerja adalah apa yang akan diperhitungkan dan diukur. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Volume pekerjaan, 3) Keandalan kerja dan 4) Sikap.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah skema yang digunakan dalam penelitian yang memungkinkan penelitian dilakukan secara tersrtuktur, ilmiah, netral dan bernilai (Waruwu, 2023). Pada penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, menurut Sukmadinata (2011) yang dikutip dalam jurnal (Zulkhairi, 2018) deskriptif kualitatif memiliki tujuan untuk menjabarkan dan memvisualkan kejadian – kejadian yang ada, baik itu alamiah maupun buatan, yang lebih diperhatikan mengenai personalitas, mutu, keterlibatan antar kegiatan. Teknik pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi dengan responden yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor yang berjumlah 14 orang (Pratomo, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengertian pada pendahuluan, bahwa peran kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan suatu organisasi atau perusahaan yang dimana dalam organisasi terdapat para pegawai. Peran kepemimpinan juga memiliki andil dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada para pegawai dengan menggunakan teori yang berada di pendahuluan.

Dari pengertian di atas, peneliti memberikan kuesioner kepada 14 (empat belas) pegawai tentang peran kepemimpinan.

Tabel 1. Indikator, pertanyaan, dan hasil tentang peran kepemimpinan

| NO | INDIKATOR | PERTANYAAN | HASIL |
|----|-------------------|--|---|
| 1 | <i>Initiative</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi dikenal sebagai sosok yang proaktif dan selalu mengambil inisiatif dalam mengatasi tantangan atau memimpin perubahan? | Didapatkan hasil bahwa 14 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang proaktif dan selalu mengambil inisiatif dalam mengatasi tantangan atau mengatasi perubahan |
| 2 | <i>Inquiry</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi selalu menyelidiki latar belakang suatu masalah dan | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang |

| | | | |
|---|-------------------------|--|---|
| | | mengidentifikasi prosedur yang tepat untuk mengatasinya? | menyekidiki latar belakang suatu masalah dan mengidentifikasi prosedur yang tepat untuk mengatasi |
| 3 | <i>Advocacy</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi memberikan dorongan ketika anda atau tim anda mengalami keraguan atau kesulitan dalam mengambil keputusan di antara para eksekutif? | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang dapat memberikan dorongan ketika pegawai mengalami keraguan atau kesulitan dalam mengambil keputusan |
| 4 | <i>Conflict Solving</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi membantu dalam menyelesaikan masalah ketika terdapat konflik dengan cara musyawarah untuk mufakat? | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang membantu dalam menyelesaikan masalah ketika terdapat konflik dengan cara musyawarah untuk mufakat |
| 5 | <i>Decision Making</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab |

| | | | |
|---|-----------------|--|--|
| | | organisasi mengambil keputusan yang baik dan dapat memberi keuntungan bagi banyak pegawai lainnya? | setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang dapat mengambil keputusan yang baik dan dapat memberik keuntungan bagi para pegawai |
| 6 | <i>Critique</i> | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi menerima sebuah kritikan dari para pegawai dan tetap mempertahankan kinerjanya? | Didapatkan hasil bahwa 12 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa peran pemimpin di Sekretariat Daerah Bagian Organisasi adalah sosok yang dapat menerika kritikan dari para pegawai dan mempertahankan kinerjanya |

A) *Initiative*: pemimpin yang memiliki sifat proaktif dan mengambil inisiatif merupakan pemimpin yang merespon cepat terhadap perubahan, dan seringkali mendorong inovasi dan kreativitas dalam tim. Pemimpin seperti ini juga dapat memberikan kepada anggota tim untuk berkembang melalui sebuah proyek baru. Namun pemimpin seperti ini terkadang menimbulkan keputusan yang terburu-buru, meningkatkan beban kerja di antara anggota tim dan dapat membuat para pegawai bergantung kepada pemimpin. B) *Inquiry*: pemimpin yang memiliki sifat seperti ini biasanya dapat memperoleh kesadaran yang mendalam tentang penyebab utama masalah, dapat membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan fakta, dapat mengurangi risiko

kesalahan dan kegagalan, dan meningkatkan kepercayaan di mata para pegawai. Namun terkadang memerlukan waktu yang cukup lama dan memerlukan sumber daya tambahan baik dari sisi biaya dan tenaga kerja, membuat banyak pertimbangan yang membuat tindakan tertunda. C) *Advocacy*: dorongan dari pemimpin sangat di butuhkan untuk meningkatkan kepercayaan para pegawai, membuat pegawai termotivasi serta bisa mengembangkan diri dalam berbagai keterampilan, dan pegawai merasa memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi tersebut. Tetapi bisa menjadi hambatan untuk pegawai dalam mengambil keputusan karena tidak belajar untuk menghadapi tantangan sendiri dan menjadi kurangnya inisiatif mencari solusi. D) *Conflict Solving*: pemimpin yang memiliki sifat seperti ini memberikan solusi atau pendapat dari setiap sudut pandang para pegawai, diskusi terbuka juga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi serta mengurangi konflik karena para pegawai sudah menyetujui. Tetapi biasanya membutuhkan waktu lebih lama karena prosesnya tidak bisa langsung mengambil keputusan. E) *Decision Making*: pemimpin yang memiliki sifat seperti ini dapat menyelesaikan masalah dengan efektif dan meningkatkan motivasi, kepuasan, kesejahteraan kerja. Dapat membuat pegawai merasa loyal dan berat hati untuk meninggalkan perusahaan. Namun memiliki resiko seperti terbuangnya waktu dan sumber daya karena membutuhkan pertimbangan yang kompleks. F) *Critique*: pemimpin yang memiliki sifat seperti ini dapat memperbaiki dan menambah kinerja dan membangun budaya keterbukaan yang bisa membuat pegawai merasa dihargai serta bisa membangun kepercayaan antar pemimpin dan para pegawai. Tetapi memberikan beberapa kritik bisa menghabiskan waktu dan energi dan dapat mengalihkan fokus sang pemimpin karena kewalahan untuk memprioritaskan perbaikan yang harus dilakukan terlebih dahulu.

Dari hasil di atas, peneliti juga memberikan kuesioner untuk 14 (empat belas) pegawai tentang indikator kinerja yang telah tertulis di pendahuluan.

Tabel 2. Indikator, pertanyaan dan hasil tentang peran kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai

| NO | INDIKATOR | PERTANYAAN | HASIL |
|----|------------------|--|---|
| 1 | Kualitas Kerja | Apakah pemimpin (kabag) di bagian organisasi dapat mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai dalam menghasilkan kualitas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan? | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai |
| 2 | Volume Pekerjaan | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi dapat mempengaruhi Anda dalam mengambil langkah-langkah spesifik untuk meningkatkan produktivitas dan tercapai kuantitas kerja yang diharapkan? | Didapatkan hasil bahwa 14 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa pemimpin dapat mempengaruhi pegawai dalam mengambil langkah – langkah spesifik untuk mendapatkan kuantitas kerja yang di inginkan |
| 3 | Keandalan Kerja | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi dapat memberikan Anda | Didapatkan hasil bahwa 13 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa pemimpin bisa |

| | | | |
|---|-------|--|---|
| | | inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan? | memberikan para pegawai inisiatif dalam pekerjaan |
| 4 | Sikap | Apakah pemimpin (Kabag) di bagian organisasi dapat mempengaruhi sikap Anda seperti menilai suatu hal atau peristiwa sebagai pegawai? | Didapatkan hasil bahwa 12 dari 14 pegawai menjawab setuju bahwa pemimpin bisa mempengaruhi sikap para pegawai dalam menilai suatu hal |

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang baik merupakan aset berharga bagi perusahaan. Pemimpin yang dapat menerima sebuah kritik dengan baik, dapat meningkatkan kinerja, dan transparansi dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat membuat lingkungan kerja menjadi positif, produktif dan inovatif. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah di dapatkan dari para pegawai, peran kepemimpinan dalam sekretariat daerah kabupaten bogor bagian organisasi sudah baik karena kepemimpinan

Hasil yang di dapatkan pada tabel 2 tentang peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebagian besar pegawai menjawab setuju bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kualitas yang telah dibuat oleh perusahaan, berpengaruh pada pengambilan langkah – langkah spesifik untuk meningkatkan kuantitas kerja, dapat memberikan inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan, serta sikap seorang pemimpin yang ternyata berpengaruh pada sikap para pegawai.

REFERENSI

- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6, 26–41.
- Awaluddin. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 10.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 71–80.
- Ibrahim, S. M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Kotaagung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 3180–3186.
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio E-Kons*, 12, 150–155.
- Nurhanisa. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS-DA*, 4, 8–21.
- Pitriyani, P. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari. *GLOBALISTIK: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 1, 21–26.
- Pratomo, A. (2017). Analisa Pengaruh Partisipasi dan Kepuasan Pemakai Terhadap Kinerja Dalam Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Web di P3M Poliban. *Jurnal Positif*, 3, 63–73.
- Rijal, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 4, 98–112.
- Sari, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1, 1–18.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif,

Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.

Yapsani, A. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 3, 67–80.

Zulkhairi. (2018). Studi Deskriptif Kualitatif: Persepsi Remaja Terhadap Perilaku Menyimpang. *Jurnal Ners Indonesia*, 8, 145–157.