

PELATIHAN KEPEMIMPINAN PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN SUKABUMI

Asep Hikmat¹, Munandi Saleh²

^{1,2}Magister Ilmu Administrasi, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia
asephikmat@ummi.ac.id¹, munandisaleh66@gmail.com²

ABSTRAK

Abstrak: Pelatihan kepemimpinan pengawas, merupakan jawaban atas permasalahan yang dihadapi oleh kepala bagian dan kepala seksi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi, yaitu kurang *up to date* nya informasi mengenai isu-isu strategis kepemimpinan pelayanan publik, kurangnya pemahaman mengenai model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, kurang pahami penerapan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), serta kurangnya strategi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan kini dan masa depan.. Tujuan kegiatan ini adalah memberikan edukasi untuk meningkatkan pemahaman *softskill* Kabag dan Kasie di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sukabumi. Metode kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah pelatihan yang dilaksanakan secara *offline* di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi dengan peserta sebanyak 40 orang. Mitra dalam kegiatan pelatihan ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Evaluasi peningkatan pemahaman *softskill* yaitu membagikan kuesioner yang terdiri dari 4 bagian dengan total pertanyaan sebanyak 15, sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) penyampaian materi kepada peserta. Hasil kegiatan pelatihan ini adalah meningkatnya pemahaman *softskill* peserta sebesar 30%.

Kata Kunci: BKPSDM; Kepemimpinan Pelayanan Publik; Pelatihan Kepemimpinan.

Abstract: *Supervisory leadership training, is an answer to the problems faced by section heads and section heads within the Sukabumi Regency Government, namely lack of up-to-date information on strategic issues of public service leadership, lack of understanding of leadership models developed to overcome leadership crises, lack of understanding of the application of servant leadership, as well as a lack of strategy in dealing with present and future leadership challenges. The purpose of this activity is to provide education to improve the understanding of soft skills of Kabag and Kasie within the Sukabumi Regency government. The method of this community service activity is training which is carried out offline at the Hall of the Human Resources Development and Personnel Agency of Sukabumi Regency with 40 participants. The partner in this training activity is the Sukabumi Regency Human Resources Development and Personnel Agency. Evaluation of increasing understanding of soft skills, namely distributing questionnaires consisting of 4 parts with a total of 15 questions, before (pretest) and after (posttest) material delivery to participants. The result of this training activity was an increase in participants' understanding of soft skills by 30%.*

Keywords: BKPSDM; Public Service Leadership; Leadership Training.



Article History:

Received : 07-08-2023
Revised : 18-08-2023
Accepted : 29-08-2023
Online : 01-10-2023



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

A. LATAR BELAKANG

Revolusi industri 4.0 berperan penting dalam dinamika masyarakat dan dunia bisnis yang semakin kompleks dan cepat berubah, kepemimpinan memiliki peranan yang tak tergantikan (Nurodin et al., 2023). Kepemimpinan bukan hanya sekedar jabatan atau posisi, tetapi lebih merupakan suatu kualitas yang mampu memimpin, menginspirasi, dan mengarahkan individu serta kelompok menuju pencapaian tujuan yang diinginkan (Susanto & Nopiyanti, 2020). Kualitas kepemimpinan yang baik tidak hanya menghasilkan kinerja yang optimal, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang positif, mendorong inovasi, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika (Alhidayatullah et al., 2023; Mutonyi et al., 2022). Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menjalankan suatu organisasi atau masyarakat menuju tujuan yang diinginkan (Tahar & Akhid Abdillah, 2021; Wisetsri, 2020). Kualitas kepemimpinan yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi, produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan suatu organisasi (Bernanthos, 2018; Ha-Vikström, 2018). Sebagai seorang pemimpin tentunya memiliki peran utama dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang bawahannya untuk tercapainya tujuan bersama (Heystek & Emekako, 2020; Husain et al., 2022). Namun, menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, karena dibutuhkan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain (Eide et al., 2020; Jung et al., 2021). Seiring dengan perkembangan dinamika sosial, teknologi, dan tantangan global, kualitas seorang pemimpin harus selalu ditingkatkan (Shin et al., 2023).

Pada era di mana kecepatan informasi dan perubahan semakin tinggi, kemampuan untuk mengatasi tantangan, mengambil keputusan yang tepat, dan membimbing orang lain memiliki keterampilan yang dibutuhkan (Wuryani et al., 2021). Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan bukan lagi sekedar pilihan, melainkan suatu keharusan untuk menghadapi masa depan yang dinamis dan kompetitif (Bayram & Zoubi, 2020). Melalui pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan dalam mencapai keunggulan dan keberlanjutan, tentunya harus mengembangkan para pemimpin masa depan yang mampu mengatasi tantangan, membawa inovasi, dan membimbing entitas yang dipimpin memiliki prestasi yang tinggi (Al Draj & Al Saed, 2023).

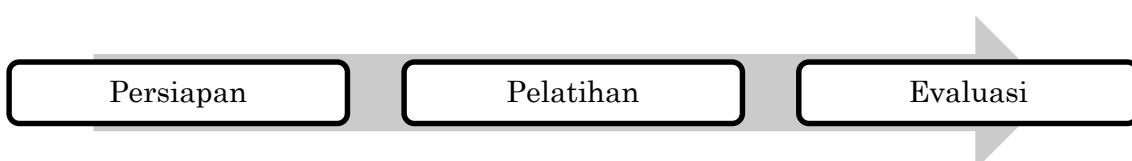
Dalam peningkatan kualitas kepemimpinan tentunya ada permasalahan yang harus dihadapi. Jika permasalahan ini tidak di atasi, maka akan menjadi sebuah tantangan yang kompleks dan beragam dalam berbagai lingkungan organisasi (Widjaja et al., 2019). Permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin yaitu kurangnya keterampilan komunikasi, kesulitan mengelola konflik, tidak mampu mengatasi perubahan, kurangnya keterampilan manajemen waktu, kurangnya kepercayaan dari tim atau bawahan, gagal memberdayakan dan mendelegasikan tugas, tidak

mampu menginspirasi dan memotivasi, kurangnya kemampuan menghadapi tekanan dan stress, kurang pemahannya visi dan rencana jangka panjang, serta kurangnya integritas dan etika (Wibisono et al., 2018).

Untuk meningkatkan kualitas pemimpin tentunya harus rutin mengikuti pelatihan tentang kepemimpinan. Pelatihan kepemimpinan merupakan sebuah proses penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan seseorang. Dalam pelatihan tersebut, peserta akan diberikan kesempatan untuk memperluas wawasan mereka tentang berbagai gaya kepemimpinan, strategi komunikasi, manajemen waktu, pengambilan keputusan, dan keterampilan lainnya yang esensial bagi seorang pemimpin. Tujuan utama dari pelatihan kepemimpinan adalah untuk membantu individu mengenali potensi kepemimpinan yang dimiliki dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan khusus untuk memperkuat kepemimpinan mereka. Selain itu, pelatihan ini juga mendorong pengembangan sikap dan mentalitas yang positif, seperti integritas, etika, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan yang muncul. Kegiatan pelatihan ini memiliki tujuan, yaitu memberikan edukasi untuk meningkatkan softskill kepemimpinan pelayanan public kepala bagian dan kepala seksi (pengawas) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.

B. METODE PELAKSANAAN

Mitra dalam kegiatan ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan 1 diikuti oleh 40 orang peserta dengan jabatan Kepala Bagian dan Kepala Seksi. Kegiatan pelatihan ini merupakan salah satu bentuk pengabdian masyarakat Dosen Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 08 Juni 2023 di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu pelatihan mengenai pemahaman tentang isu-isu strategis dan kepemimpinan pelayanan publik, model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, kepemimpinan yang melayani, serta tantangan kepemimpinan kini dan masa depan. Adapun tahapan dari pelaksanaan kegiatan ini, seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Tahapan pelaksanaan kegiatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persiapan

Kegiatan ini merupakan menyiapkan peserta pelatihan pada tahap 1 sebanyak 40 orang, yang merupakan kepala bagian dan kepala seksi (Kabag dan Kasie) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi, sedangkan tempat pelaksanaan pelatihan di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Setelah peserta dan tempat pelatihan siap, selanjutnya adalah menyiapkan pemateri yang akan menjadi narasumber pada saat pelatihan.

2. Pelatihan

Kegiatan ini adalah memberikan edukasi kepada kepala bagian dan kepala seksi (Kabag dan Kasi) di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Pelatihan difokuskan pada peningkatan *softskill*, yaitu pemahaman mengenai 1) isu-isu strategis dan kepemimpinan pelayanan publik, 2) model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, 3) kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), serta 4) tantangan kepemimpinan kini dan masa depan.

3. Evaluasi

Kegiatan evaluasi untuk meningkatkan pemahaman *softskill* dengan cara memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) penyampaian materi mengenai pemahaman tentang isu-isu strategis dan kepemimpinan pelayanan publik, model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), serta tantangan kepemimpinan kini dan masa depan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan

Kegiatan persiapan ini diawali dengan menentukan waktu kegiatan dan peserta yang akan mengikuti pelatihan kepemimpinan, di mana Kepala Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi menetapkan waktu kegiatan pelatihan yaitu tanggal 8 Juni 2023, bertempat di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Sedangkan peserta yang dipilih untuk mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan pengawas tahap 1 tahun 2023 adalah pejabat eselon III dan eselon IV atau saat ini lebih dikenal dengan istilah kepala bagian dan kepala seksi (Kabag & Kasie) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi, sebanyak 40 orang. Selanjutnya Kepala Dinas BKPSDM, mensosialisasikan kegiatan ini kepada seluruh Kabag dan Kasie di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan sosialisasi program dan identifikasi masalah yang dihadapi oleh Kabag dan Kasie terkait kepemimpinan pengawas, ditemukan beberapa

permasalahan yaitu kurangnya *up to date* informasi mengenai isu-isu strategis kepemimpinan pelayanan publik, kurangnya pemahaman mengenai model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, kurang pemahannya penerapan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), serta kurangnya strategi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan kini dan masa depan.

2. Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 08 Juni 2023 bertempat di Aula Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Kegiatan ini dihadiri oleh Bupati Kabupaten Sukabumi beserta jajarannya. Kegiatan ini secara resmi dibuka langsung oleh Bupati Kabupaten Sukabumi Jawa Barat Bapak Marwan Hamami, S.E., M.M, seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan 1

Gambar di atas, Bupati Kabupaten Sukabumi Bapak H. Marwan Hamami, S.E., M.M. menjelaskan bahwa dalam era digital saat ini kepemimpinan yang efektif merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan harmonis. Beliau juga mengatakan dengan adanya pelatihan ini para pengawas akan dapat meningkatkan wawasannya, keterampilan praktis, dan menentukan strategi yang tepat dalam kepemimpinan. Selain itu pelatihan kepemimpinan ini dirancang untuk menciptakan fondasi yang kokoh dalam berbagai aspek kepemimpinan, mulai dari keterampilan komunikasi yang efektif, manajemen tim yang adaptif, hingga pengambilan keputusan strategis yang cerdas. Dengan pelatihan ini Bupati Sukabumi berharap pengawas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat dalam menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggotanya untuk memiliki prestasi yang luar biasa.

Menjawab permasalahan yang ditemukan pada saat sosialisasi program, maka disepakati untuk memberikan edukasi kepada Kabag dan Kasie di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi. Edukasi ini bermaksud untuk meningkatkan pemahaman *soffskill* kepemimpinan Kabag dan Kasie. Pelatihan ini difokuskan pada peningkatan *softskill*, yaitu pemahaman mengenai (1) isu-isu strategis dan kepemimpinan pelayanan public; (2) model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan;

(3) kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*); serta (4) tantangan kepemimpinan kini dan masa depan disampaikan oleh Bapak Dr. Drs. Adep Hikmat, M.Si, seperti terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Penyampaian Materi Pelatihan Kepemimpinan

Gambar di atas pemateri sedang menyampaikan materi terkait isu strategis yaitu kondisi yang harus diperhatikan, dikedepankan dalam perencanaan pembangunan. Dalam menyikapi isu strategis tersebut pemerintah harus meningkatkan kualitas SDM, pengembangan komoditas unggulan, pengentasan kemiskinan, infrastruktur, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Materi model kepemimpinan yang dikembangkan dan kepemimpinan yang melayani, yaitu materi membahas tentang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain (mempengaruhi karyawan), menguasai manajemen untuk mengatasi kerumitan, membuat tata tertib dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, memantau dan mengevaluasi. Sedangkan tantangan kepemimpinan masa kini dan masa depan menyangkut bagaimana seorang pemimpin tersebut memiliki kreativitas dan inovasi. Selain itu pemimpin juga harus mampu menggunakan teknologi digital, memiliki jaringan yang luas, dan melindungi sumber daya alam yang ada. Proses penyampaian materi tidak hanya didominasi oleh pemateri, tetapi diselingi juga dengan pertanyaan-pertanyaan dari peserta. Pemateri juga memberikan contoh-contoh yang relevan dengan kepemimpinan saat ini dan kepemimpinan dimasa mendatang.

3. Evaluasi

Evaluasi kegiatan pelatihan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman para peserta terkait isi materi pelatihan. Evaluasi kegiatan ini dilakukan dengan menggunakan *pretest* yang diberikan kepada peserta sebelum penyampaian materi dimulai, dan *posttest* diberikan pada saat materi selesai disampaikan. Hasil evaluasi kegiatan pelatihan didasarkan pada penilaian *pretest* dan *posttest*, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai *PreTest* dan *PostTest*

No	Pertanyaan	Pretest	Posttest	Selisih Skor
1	Pemahaman dan <i>up to date</i> informasi tentang isu-isu strategis dan kepemimpinan pelayanan publik	60	95	+35
2	Pemahaman mengenai model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan	65	95	+30
3	Pemahaman tentang penerapan kepemimpinan yang melayani (<i>servant leadership</i>)	75	100	+25
4	Penetapan strategi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan masa kini dan kepemimpinan di masa depan	55	85	+30
Jumlah		255	375	+120

Tabel di atas menerangkan bahwa peserta pelatihan kepemimpinan pengawas (Kabag dan Kasie), rata-rata hasil penilaian pretest sebesar 63,75%. Ini menandakan bahwa *softskill* atau pemahaman peserta terkait kepemimpinan sudah cukup baik. Setelah dilakukan penyampaian materi pelatihan *softskill* peserta meningkat, dengan rata-rata penilaian *posttest* sebesar 93,75%. Peningkatan *softskill* peserta sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan meningkat sebesar 30%.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Sasaran kegiatan pelatihan ini adalah Kabag dan Kasie di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi sebanyak 40 orang. Pada saat sosialisasi program ditemukan beberapa permasalahan yaitu kurang *up to date* nya informasi terkait isu-isu strategis kepemimpinan pelayanan publik, rendahnya pemahaman mengenai model kepemimpinan, kurang pahamnya penerapan *servant leadership*, serta kurangnya strategi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan kini dan masa depan. Tahap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman *softskill*, sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil evaluasi pelatihan kepemimpinan pengawas dapat disimpulkan bahwa pelatihan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya pemahaman *softskill* peserta terhadap materi pelatihan sebesar 30%.

Saran bagi peserta yaitu Kabag dan Kasie dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi, untuk mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan pada saat pelatihan. Dan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi, agar terus mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan. Serta

kedepannya diharapkan melakukan pelatihan mengenai strategi pemimpinan dalam menghadapi era VUCA.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan berakhirnya kegiatan pelatihan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan 1 tahun 2023. Khususnya kepada Kepala Dinas BKPSDM Kabupaten Sukabumi, kami sampaikan rasa terima kasih yang tulus atas berjalannya kegiatan ini dan kami berharap acara ini memberikan banyak manfaat. Kami mengucapkan terima kasih kepada para peserta, yang telah berkenan hadir dan mengikuti kegiatan ini sampai dengan selesai. Dan tak lupa kepada narasumber yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi acara ini dan semoga acara ini bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Draij, F., & Al Saed, R. (2023). The mediating role of employee empowerment for transformational leadership and job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 59–68. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.06](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.06)
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103-111. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Bayram, P., & Zoubi, K. (2020). The effect of servant leadership on employees' self-reported performance: Does public service motivation play a mediating explanatory role? *Management Science Letters*, 10(8), 1771–1776. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.002>
- Bernanthos, B. (2018). The Direct and Indirect Influence of Leadership, Motivation and Job Satisfaction Against Employees' Performance. *European Research Studies Journal*, XXI(Issue 2), 236–243. <https://doi.org/10.35808/ersj/998>
- Eide, A. E., Saether, E. A., & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Journal of Cleaner Production*, 254(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053>
- Ha-Vikström, T. (2018). The People, Process and Goal Model versus the Sand Cone Model of Transformational Leadership: Critical Evaluation. *Management*, 13(1), 71–90. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.71-90>
- Heystek, J., & Emekako, R. (2020). Leadership and motivation for improved academic performance in schools in low socio-economic contexts. *International Journal of Educational Management*, 34(9), 1403–1415. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2019-0378>
- Husain, R., Botutihe, S. N., Djafri, N., & Umar, A. A. (2022). Work Motivation and Leadership of Learning Activity Center Head on Tutors' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(4), 324–334. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0119>
- Jung, K. B., Ullah, S. M. E., & Choi, S. B. (2021). The Mediated Moderating Role of Organizational Learning Culture in the Relationships among Authentic Leadership, Leader-Member Exchange, and Employees' Innovative Behavior. *Sustainability*, 13(9), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su131910802>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness

- and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, *22*(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nurodin, I., Alhidayatullah, A., & Sudarma, A. (2023). The Role Of Leadership And Motivation In Improving Employee Performance. *HBR Husnayain Business Review*, *3*(1), 43–49. <https://doi.org/10.54099/hbr.v3i1.539>
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability*, *15*(3), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su15032027>
- Susanto, A. J., & Nopiyanti, E. (2020). Leadership, Cultural Values and Motivation on Employees Performance about Green Hospital. *Journal of Physics: Conference Series*, *2*(1), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1625/1/012065>
- Tahar, A., & Akhid Abdillah, M. (2021). The Influence of Leadership Style on Managerial Performance of Village Governments with Motivation as Mediation. *The Asian Institute of Research Journal of Economics and Business*, *4*(1), 157–169. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.328>
- Wibisono, C., Nurhatsiyah, & Gustiawan, F. (2018). Work motivation and leadership on the performance of employees as predictors of organizational culture in the broadcasting commission of Riau Islands province, Indonesia. *Management Science Letters*, *8*(5), 247–258. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.026>
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effect of Leadership Style on Performance of Employees PT Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *7*(2), 202–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.31846/jae.v7i2.221>
- Wisetsri, W. (2020). The Influence of Leadership, Work Motivation and Organizational Culture on Job Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *24*(5), 7336–7350. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i5/pr2020768>
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, *11*(1), 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>