

## **STUDI LITERATUR: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

**Fahita Warda Situmorang<sup>1</sup>, Irsyad Baihaqi Situmorang<sup>2</sup>, Mami Azzahra Lubis<sup>3</sup>, Mawar Aryulika<sup>4</sup>, Rabita Khailila Ihrom Nst<sup>5</sup>, Dewi Agustina<sup>6</sup>**

**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

*Email* : [fahitawardasitumorang@gmail.com](mailto:fahitawardasitumorang@gmail.com)<sup>1</sup>, [irsyadbayhaqisitumorang@gmail.com](mailto:irsyadbayhaqisitumorang@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[aralubis7@gmail.com](mailto:aralubis7@gmail.com)<sup>3</sup>, [aryulikamawar@gmail.com](mailto:aryulikamawar@gmail.com)<sup>4</sup>, [rabithakayla676@gmail.com](mailto:rabithakayla676@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[dewiagustina@uinsu.ac.id](mailto:dewiagustina@uinsu.ac.id)<sup>6</sup>

### **ABSTRAK**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen rumah sakit sangat besar. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan pasien. Gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan efektivitas manajemen rumah sakit, yang berpengaruh langsung pada kualitas layanan dan tingkat kepuasan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen rumah sakit. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan memanfaatkan data sekunder dari penelitian sebelumnya, berupa jurnal-jurnal yang dipublikasikan, yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan serta pencarian melalui Database Online. Hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dan kinerja perawat dalam menjalankan tugas mereka. Kesimpulan dari tinjauan pustaka ini adalah bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi efektivitas manajemen rumah sakit.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Efektivitas, Manajemen.

### **ABSTRACT**

*The influence of leadership style on the effectiveness of hospital management is very large. An effective leadership style can increase staff motivation and performance, which ultimately has a positive impact on the quality of patient care. Leadership style plays an important role in determining the effectiveness of hospital management, which has a direct effect on the quality of service and the level of patient satisfaction. This study aims to analyze the influence of leadership style on the effectiveness of hospital management. The method used is a literature study by utilizing secondary data from previous studies, in the form of published journals, which are in accordance with the inclusion and exclusion criteria that have been determined and searches through Online Databases. The results of the study revealed a significant influence between the leadership style applied by the leader and the performance of nurses in carrying out their duties. The conclusion of this literature review is that leadership style affects the effectiveness of hospital management.*

**Keywords:** Leadership, Effectiveness, Management.

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen utama dalam pengelolaan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja optimal, karena hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan berkinerja rendah dapat menjadi kendala kompetitif yang merugikan perusahaan. Sutrisno (2014:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu atau kelompok dalam organisasi. Dessler menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan praktik terkait perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan evaluasi. Menurut Hasibuan (2014:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan motivasi melalui pendekatan persuasif yang didukung oleh kemampuan, kecakapan, dan sikap pemimpin. Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi individu agar bekerja secara sukarela menuju tujuan bersama.

Darda et al. (2022) dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu elemen kompetensi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin dan dukungan dari bawahan yang memiliki semangat serta komitmen yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi bersama. Pemimpin bertugas memastikan bahwa karyawan mendapatkan segala kebutuhan yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Darda et al., 2022). Oleh karena itu, pemimpin harus memahami dengan baik peran dan tanggung jawabnya untuk mendorong kemajuan perusahaan yang dipimpinnya.

Menurut Kartono (2011), kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam memotivasi, mengoordinasikan, dan menyatukan anggota organisasi demi mencapai tujuan bersama. Di Rumah Sakit Dustira, para dokter menilai bahwa kurangnya petunjuk dan koordinasi dari pemimpin dapat menjadi faktor penyebab kesalahan dalam pekerjaan. Dalam situasi ini, gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan moral, motivasi, dan kinerja staf dianggap sangat tepat. Yaslis (2002) mendeskripsikan kinerja sebagai hasil kerja individu yang diukur berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi, apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai, cenderung lebih mudah mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja (Gina Octaviani & Muhardi et al., 2022).

Menurut Suranta (2010), gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi tindakan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat terbentuk jika tujuan organisasi disampaikan dengan jelas dan diterima oleh anggota tim. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola bawahannya, karena kepemimpinan yang baik memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk menilai gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di rumah sakit, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter, baik secara terpisah maupun bersamaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akademik dan memberikan wawasan yang berguna bagi organisasi, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dokter.

## **METODE**

Penelitian ini memanfaatkan metode tinjauan literatur, di mana artikel-artikel surat kabar yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen rumah sakit dikumpulkan. Tinjauan pustaka merupakan proses evaluasi, ringkasan, dan analisis terhadap penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan dipublikasikan oleh para peneliti mengenai topik spesifik.

Tinjauan pustaka ini melibatkan penjelasan teoritis, hasil penelitian, dan referensi yang menjadi landasan bagi evaluasi sumber penelitian lain. Metode ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang informasi terkait inti dari riset sebelumnya yang telah dipublikasikan. Tahapannya mencakup pengidentifikasian topik, pencarian referensi

yang relevan, dan pengembangan argumen yang ada. Dari poin-poin tersebut, dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian ini adalah upaya untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen di rumah sakit.

Tinjauan pustaka ini dilakukan dengan menggunakan sumber pencarian jurnal Google Scholar sebagai sumber literturnya. Beberapa kata kunci yang digunakan dalam pencarian perpustakaan digital adalah “gaya kepemimpinan” dan “efektivitas manajemen rumah sakit”. Dalam tinjauan pustaka digunakan 5 jurnal yang kriterianya adalah jurnal terbitan 2019-2024.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Table 1. Hasil Literature Review.

NO	JUDUL	PENULIS	METODE	HASIL
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)	Septiana Maulana Sodikin, Muhardi	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di RS Dustira Cimahi, serta mengaplikasikan metode verifikatif dengan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antara kedua variabel terhadap kinerja dokter.. Penelitian eksplanatori ini mengumpulkan data melalui kuesioner pada 48 dokter, dengan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi.	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RS Dustira Cimahi, dengan kontribusi masing-masing sebesar 56,3% dan 36,7%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang diterapkan, kinerja dokter juga akan meningkat. Namun, terdapat variabel lain yang turut memengaruhi kinerja dokter. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi efektif terbukti dapat memotivasi dan menciptakan hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, sehingga meningkatkan kreativitas, semangat kerja, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati	Desi Fitriana, Mahfud, Imram Radne, Fatma Siti	Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Dari total populasi sebanyak 157 perawat, 128 responden dipilih secara acak	Gaya Kepemimpinan: Sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan sebagai "baik" (74,2%). Kinerja Perawat: Mayoritas perawat (94,5%) memiliki kinerja dalam kategori "baik". Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja: Hasil analisis menunjukkan

			<p>menggunakan metode simple random sampling. Pengukuran gaya kepemimpinan dilakukan berdasarkan tujuh dimensi, seperti motivasi inspirasional dan imbalan kontingensi, sementara kinerja perawat dinilai melalui enam dimensi kinerja keperawatan menggunakan skala Likert 5 poin. Data dianalisis menggunakan uji Kendall-Tau untuk mengidentifikasi hubungan dan signifikansi antar variabel.</p>	<p>hubungan positif yang signifikan, dengan nilai korelasi sebesar 0,408 yang tergolong sedang dan p-value di bawah 0,05. Ini menandakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat dalam menjaga keselamatan pasien.</p>
3.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang</p>	<p>M. Harisa Pawerangi, Baso Amang, Nurpadila</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan kuantitatif, serta menerapkan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y). Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, diskusi, dan kuesioner langsung. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson dengan signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid jika nilai korelasi &gt; 0,3 atau probabilitas &lt; 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data variabel penelitian valid dan reliabel.</p>	<p>Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat, dengan nilai thitung 3,017 dan tingkat signifikansi 0,003 (H1 diterima). Sebaliknya, hipotesis yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai thitung sebesar -0,953 dan signifikansi 0,342 (H1 ditolak), mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan (H0 diterima).</p>

4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah	Eny khotimah 2021	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menilai dampak dari variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).	
----	---	-------------------	--	--

#### **Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Fitriana et al. (2023) mengungkapkan adanya dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam memastikan keselamatan pasien di unit rawat inap RSUD Panembahan Senopati. Berdasarkan uji statistik Kendall Tau, diperoleh p-value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi sebesar 0,408 menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan sedang dan arah yang positif. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat terhadap keselamatan pasien. Menurut Kartono (2011), kepemimpinan yang efektif berperan dalam mendorong motivasi, mengatur koordinasi, dan menyatukan anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Pengaruh gaya kepemimpinan, khususnya gaya transformasional, juga ditemukan positif dan signifikan terhadap kinerja dokter, termasuk dokter pelaksana kontrak.

Dengan adanya pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya, kinerja dokter akan meningkat, karena mereka menjadi lebih antusias dalam melaksanakan tugas. Pemimpin berperan sebagai pengatur arah dan ritme dalam suatu organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif berperan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena melalui komunikasi yang baik, hubungan yang harmonis antara manajer dan staf dapat terbentuk. Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat, terutama dalam hal keselamatan pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana Maulana dan rekan-rekan (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dokter di RS Dustira Cimahi, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai  $\beta$  sebesar 0,922 dan kontribusi sebesar 56,3%, yang berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 56,3% terhadap kinerja dokter. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dokter di RS Dustira Cimahi selain gaya kepemimpinan.

Ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan di RS Dustira Cimahi diterapkan dengan lebih baik, maka kinerja dokter akan meningkat. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, yang berarti temuan ini dapat digeneralisasi untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dokter di rumah sakit lain selain di RS Dustira Cimahi.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Harisa Pawerangi dkk. (2023) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat. Bukti dari hal ini terlihat pada perbandingan nilai t hitung (3.017) dengan

t tabel (1.666), serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat, yang mengarah pada penerimaan hipotesis pertama dalam penelitian tersebut.

Hasil analisis data untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung (-0,953) yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0,342) yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Sebaliknya, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang diterima. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2). Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eny Khotimah (2021) menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis ketiga, variabel pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,335 dengan tingkat signifikansi 0,01. Hasil ini mendukung hipotesis Ha1, yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, pengujian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian Hospitality Service Department dan Laboratorium Rumah Sakit Pondok Indah. Bahkan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bersifat negatif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Selain itu, budaya organisasi juga tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian tersebut. Meskipun demikian, pelatihan terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di bagian tersebut tetap konsisten melaksanakan tugas sesuai prosedur dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi, sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang baik meskipun gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan telah terbiasa dengan budaya pelayanan pelanggan yang baik, kerjasama tim yang solid, serta memiliki empati dan integritas tinggi yang telah menjadi nilai-nilai yang ditanamkan di Rumah Sakit Pondok Indah.

## **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan efektivitas manajemen rumah sakit, kinerja perawat, dokter, serta kualitas pelayanan pasien. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, terutama gaya transformasional, dapat meningkatkan moral, motivasi, dan kinerja bawahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keselamatan pasien dan kepuasan mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif sering menyebabkan kurangnya koordinasi, kesalahan kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan. Berbagai penelitian menguatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat, dengan kontribusi yang cukup besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi internal yang baik, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan kinerja, meskipun beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi atau kepemimpinan yang tidak positif dapat memiliki pengaruh minimal atau negatif jika tidak diimbangi oleh faktor lain seperti integritas karyawan dan kebiasaan kerja yang konsisten. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik mampu menciptakan hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan, meningkatkan semangat

kerja, serta mendorong efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pemimpin di rumah sakit harus memahami peran strategisnya dalam menginspirasi, mengkoordinasikan, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat efektivitas manajemen secara keseluruhan dalam memenuhi tuntutan pelayanan kesehatan modern.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya Rifandi Zaenudin, 2019, Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang, Program Pascasarjana, Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. (Online). Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Cahyono. Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol.1. (Online). Diakses tanggal 8 September 2022.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: EurekaMedia Aksara.
- Gina Octaviani, & Muhardi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja ; Teori, Penilaian dan Penelitian edisi ketiga*. Jakarta :Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?-* Ed. 1, Cet, 18-. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group Jakarta; 244.