

PENINGKATAN KAPASITAS KEPEMIMPINAN TATA KELOLA KELURAHAN MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Riduan Siagian¹, Adrian K. Tarigan², Josua Tahan Jaya Sitorus³
Universitas Efarina, Indonesia^{1,2,3}
Email: riduansiagian.ipwija@gmail.com

Abstrak

Kegiatan PkM ini bertujuan meningkatkan kapasitas kepemimpinan dalam tata kelola kelurahan melalui pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Permasalahan mitra umumnya meliputi pembagian tugas yang belum berbasis kompetensi, koordinasi lintas fungsi yang kurang efektif, lemahnya disiplin dan standar kinerja, serta minimnya mekanisme umpan balik dan pembinaan. Program dilaksanakan melalui asesmen kebutuhan, pelatihan inti (kepemimpinan pelayanan publik, komunikasi, pembagian kerja, KPI sederhana, coaching), penyusunan perangkat tata kelola MSDM (jobdesk, SOP koordinasi, matriks kompetensi, format evaluasi kinerja), serta pendampingan implementasi. Hasil menunjukkan peningkatan pemahaman dan keterampilan manajerial peserta, tersusunnya dokumen tata kelola MSDM kelurahan, dan adanya rencana tindak lanjut perbaikan kinerja layanan.

Kata kunci: *Kapasitas Kepemimpinan, Tata Kelola, Kelurahan, Sumber Daya Manusia*

Abstract

This Community Service Program (PKM) activity aims to improve leadership capacity in village governance through Human Resource Management (HRM) training. Partners' problems generally include non-competency-based task allocation, ineffective cross-functional coordination, weak discipline and performance standards, and minimal feedback and coaching mechanisms. The program is implemented through needs assessments, core training (public service leadership, communication, division of labor, simple KPIs, coaching), preparation of HRM governance tools (job desks, coordination SOPs, competency matrices, performance evaluation formats), and implementation assistance. Results show an increase in participants' understanding and managerial skills, the preparation of HRM governance documents for villages, and the existence of follow-up plans for improving service performance.

Keywords: *Efficiency of Administrative Processes, Village, Management System, Integrated Documents*

PENDAHULUAN

Kelurahan merupakan ujung tombak pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat setiap hari. Karena posisinya yang strategis, kualitas layanan kelurahan sangat ditentukan oleh kemampuan aparaturnya dalam mengelola pekerjaan secara efektif, membangun koordinasi internal, serta menjaga konsistensi pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, keberhasilan pelayanan publik tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga kualitas kepemimpinan dan tata kelola yang dijalankan.

Dalam konteks tata kelola kelurahan, penguatan kapasitas kepemimpinan menjadi kebutuhan yang mendesak. Kepemimpinan yang baik semestinya mampu memastikan pembagian peran yang jelas, mengarahkan pelaksanaan program layanan, mengontrol standar kerja, serta membina perubahan perilaku agar aparat mampu bekerja sesuai arah dan target yang ditetapkan. Namun, pada praktiknya, implementasi kepemimpinan tersebut sering belum berjalan optimal karena belum didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur.

Selain faktor kepemimpinan, pengelolaan SDM juga kerap menjadi masalah utama. Salah satu persoalan yang sering muncul adalah pembagian tugas yang belum berbasis kompetensi, sehingga pekerjaan tidak selalu dikerjakan oleh pihak yang paling sesuai kemampuan dan kapasitasnya. Dampaknya dapat terlihat pada ketidakefisienan proses kerja, munculnya tumpang tindih tugas, serta berkurangnya kejelasan tanggung jawab dalam menangani layanan masyarakat.

Koordinasi lintas fungsi yang kurang efektif juga menjadi tantangan yang memengaruhi kualitas

layanan. Tanpa mekanisme koordinasi dan komunikasi yang terencana—misalnya rapat singkat, alur briefing, dan tindak lanjut yang jelas—informasi terkait prioritas layanan tidak selalu tersampaikan dengan baik. Akibatnya, respons terhadap keluhan masyarakat bisa terlambat, penanganan masalah kurang terarah, dan standar pelayanan menjadi tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Permasalahan lain yang sering terlihat adalah lemahnya disiplin serta standar kinerja yang belum terukur. Ketika target kinerja tidak ditetapkan secara sederhana namun operasional, aparat cenderung bekerja tanpa indikator yang jelas untuk menilai kemajuan, sehingga proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan sulit dilakukan. Kondisi ini juga dapat menurunkan akuntabilitas, karena ukuran keberhasilan tidak berjalan sebagai dasar pembinaan kinerja.

Di sisi lain, kelurahan juga menghadapi keterbatasan sumber daya dan beban kerja yang relatif tinggi. Aparatur sering harus menangani layanan harian sekaligus berbagai tugas administrasi, sehingga waktu untuk peningkatan kapasitas dan penyusunan perangkat kerja menjadi terbatas. Ditambah lagi, variasi kemampuan digital atau administratif dapat memengaruhi kemampuan aparaturnya dalam menerapkan format kerja modern yang lebih tertib dan terstandar.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan program penguatan kapasitas kepemimpinan tata kelurahan yang sekaligus memberikan perangkat SDM yang dapat diterapkan langsung. Pelatihan yang relevan perlu menekankan keterampilan kepemimpinan pelayanan publik, komunikasi efektif, delegasi, manajemen konflik, coaching, serta evaluasi kinerja. Lebih jauh, kelurahan juga membutuhkan instrumen tata kelola yang sederhana tetapi operasional, seperti jobdesk, SOP koordinasi, matriks kompetensi, dan KPI layanan yang mudah dimonitor.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi pendekatan yang tepat karena tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta, tetapi juga menghasilkan perangkat tata kelola yang siap digunakan. Melalui asesmen kebutuhan, workshop penyusunan perangkat MSDM, hingga pendampingan implementasi, diharapkan terjadi perubahan perilaku kerja dan peningkatan kualitas layanan. Pada akhirnya, tata kelola yang lebih tertib, koordinasi yang rapi, serta kinerja yang terukur akan mendukung peningkatan akuntabilitas pelayanan publik di tingkat kelurahan.

LANDASAN TEORI

Kajian pustaka dalam kegiatan ini berangkat dari gagasan bahwa kualitas tata kelola kelurahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan program, tetapi juga oleh kapasitas kepemimpinan aparaturnya dan kemampuan organisasi mengelola SDM secara sistematis. Kelurahan sebagai unit layanan publik menghadapi tuntutan layanan yang cepat, tepat, dan akuntabel. Karena itu, praktik tata kelola perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengkoordinasikan, serta memastikan seluruh proses kerja berjalan sesuai standar dan tujuan pelayanan. Dalam konteks organisasi sektor publik, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan budaya kerja dan komitmen layanan.

Teori kepemimpinan juga menekankan bahwa pemimpin tidak sekadar memberi instruksi, melainkan menjalankan fungsi manajerial melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kinerja. Northouse (2021) menegaskan bahwa teori kepemimpinan menguraikan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi menuju pencapaian tujuan. Dalam pengelolaan kelurahan, kemampuan pemimpin untuk menetapkan prioritas, membangun koordinasi, serta membina kerja tim akan berpengaruh langsung pada kualitas layanan. Dengan kata lain, kapasitas kepemimpinan relevan untuk menjembatani kebutuhan layanan yang kompleks dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Selain aspek kepemimpinan, literatur Manajemen SDM menekankan bahwa pengelolaan kinerja perlu dilakukan melalui sistem yang jelas dan terencana. Dessler (2020) menggarisbawahi bahwa praktik SDM seperti penetapan peran, pembinaan, serta evaluasi kinerja menjadi fondasi agar organisasi mampu mencapai tujuan. Armstrong (2020) juga menjelaskan pentingnya praktik pengelolaan SDM sebagai “alat” manajemen untuk memastikan kompetensi, penempatan tugas, dan pengembangan kinerja berjalan konsisten. Melalui pendekatan ini, kelurahan membutuhkan perangkat tata kelola yang sederhana namun operasional, misalnya jobdesk, SOP koordinasi, serta mekanisme evaluasi kinerja.

Dalam pengelolaan kinerja, kajian pustaka juga beririsan dengan teori performance management. Aguinis (2019) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk menyelaraskan tujuan organisasi, menetapkan ekspektasi, serta menyediakan umpan balik. Konsep ini relevan untuk mengatasi persoalan disiplin dan standar kinerja yang lemah, karena organisasi membutuhkan indikator yang dapat dimonitor. Lebih lanjut, Kaplan dan Norton (1996) melalui Balanced Scorecard menunjukkan bahwa pengukuran kinerja membantu organisasi menjaga fokus

pada tujuan strategis dan menerjemahkannya ke dalam indikator yang terukur. Walaupun skala indikator dapat disesuaikan untuk kelurahan, prinsip pengukuran dan pemantauan tetap menjadi dasar penting.

Kepemimpinan yang efektif juga tidak dapat dilepaskan dari kemampuan komunikasi dan pembinaan. Grant (2017) menjelaskan bahwa coaching merupakan pendekatan pembelajaran di tempat kerja yang membantu individu meningkatkan kinerja melalui proses umpan balik dan refleksi. Dalam organisasi layanan, coaching dapat dipahami sebagai strategi pimpinan untuk membina disiplin kerja, memperbaiki cara kerja, serta membantu staf mencapai standar layanan yang diharapkan. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya memberikan pemahaman konseptual, tetapi juga melatih pemimpin untuk mempraktikkan coaching sederhana dan umpan balik berkala di lingkungan kerja.

Terakhir, literatur perubahan organisasi menekankan bahwa perbaikan tata kelola membutuhkan pendekatan yang mempertimbangkan resistensi serta kebiasaan kerja. Kotter (2012) menekankan pentingnya kepemimpinan dalam menggerakkan perubahan melalui tahapan yang terstruktur agar proses adopsi berjalan nyata, bukan berhenti pada pemahaman. Pada kelurahan, perubahan dapat dimulai dari hal-hal yang paling memungkinkan diterapkan segera, seperti penerapan briefing rutin, pembagian peran berbasis kompetensi (misalnya melalui matriks kompetensi), serta penerapan SOP koordinasi dan KPI sederhana untuk memudahkan monitoring. Dengan demikian, kajian pustaka mendukung desain program pelatihan MSDM yang terintegrasi: penguatan kepemimpinan, penyusunan perangkat tata kelola, serta pendampingan implementasi untuk memastikan perubahan perilaku kerja benar-benar terjadi..

METODE

Metode penelitian pada kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan program berbasis kebutuhan dan praktik, dengan tahapan utama meliputi koordinasi, asesmen kebutuhan, pelaksanaan pelatihan, workshop penyusunan perangkat MSDM, pendampingan implementasi, serta evaluasi. Tahap koordinasi dilakukan untuk menyamakan persepsi antara tim pelaksana dan pihak mitra, sekaligus menetapkan ruang lingkup kegiatan dan pihak yang terlibat. Selanjutnya, asesmen kebutuhan dilakukan melalui wawancara, kuesioner singkat, dan observasi alur layanan untuk memetakan masalah utama tata kelola kelurahan, terutama terkait pembagian tugas yang belum berbasis kompetensi, koordinasi lintas fungsi, disiplin serta standar kinerja, dan minimnya mekanisme umpan balik serta pembinaan.

Pelatihan kemudian dirancang melalui metode ceramah interaktif, studi kasus kelurahan, role-play, dan kerja kelompok untuk menumbuhkan pemahaman sekaligus keterampilan kepemimpinan pelayanan publik dan pengelolaan SDM secara praktis. Setelah sesi materi, kegiatan berlanjut dengan workshop penyusunan perangkat MSDM sederhana yang dapat langsung diterapkan, seperti jobdesk, RACI, SOP koordinasi internal, serta KPI sederhana dan format evaluasi kinerja. Pendampingan implementasi dilakukan melalui uji coba mekanisme kerja (misalnya briefing mingguan), penerapan KPI, dan coaching singkat sesuai kebutuhan. Terakhir, evaluasi dilakukan menggunakan instrumen pre-test/post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman, penilaian praktik, kuesioner kepuasan peserta, audit/cek kelengkapan dokumen yang dihasilkan, serta penelusuran rencana tindak lanjut agar perubahan perilaku kerja dan peningkatan kualitas layanan dapat dimonitor secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang disertai workshop dan pendampingan implementasi menunjukkan adanya perbaikan kapasitas kepemimpinan tata kelurahan. Kegiatan ini dirancang untuk menanggapi kebutuhan mitra yang umumnya mengalami persoalan pembagian tugas yang belum berbasis kompetensi, koordinasi internal yang kurang efektif, serta lemahnya disiplin dan standar kinerja. Melalui pendekatan pelatihan yang aplikatif, peserta diarahkan tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menerjemahkannya ke dalam perangkat kerja yang nyata di lingkungan kelurahan. Dengan demikian, hasil program tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga menyentuh aspek operasional tata kelola.

Secara khusus, hasil pelatihan memperlihatkan peningkatan pemahaman dan keterampilan manajerial peserta dalam menjalankan peran kepemimpinan pelayanan publik. Materi yang mencakup kepemimpinan pelayanan publik, komunikasi efektif, delegasi, manajemen konflik, coaching dan feedback, serta evaluasi kinerja menjadi dasar bagi peserta untuk memperbaiki cara mereka mengarahkan staf. Berdasarkan mekanisme evaluasi yang mencakup pre-test dan post-test, capaian pemahaman peserta setelah pelatihan mengalami peningkatan (target keberhasilan disusun melalui

perbandingan nilai post-test terhadap pre-test). Selain itu, peningkatan ini juga terlihat dari kemampuan peserta ketika mengikuti simulasi atau praktik, terutama dalam hal menyusun rencana tindakan kerja yang lebih terarah.

Pada aspek tata kelola berbasis MSDM, kegiatan menghasilkan perangkat kerja yang dapat langsung digunakan oleh kelurahan. Output yang disusun mencakup jobdesk dan pembagian peran (dengan pendekatan RACI) untuk proses layanan utama, SOP koordinasi internal dan mekanisme briefing, matriks kompetensi serta kebutuhan pengembangan, KPI sederhana layanan, hingga format evaluasi kinerja periodik. Penyusunan perangkat ini menjadi bagian penting dalam pembahasan karena perangkat tersebut menjawab akar masalah mitra: tugas yang sebelumnya tidak jelas dan tidak berbasis kompetensi dapat diatur melalui jobdesk yang ringkas dan RACI yang memberi kejelasan tanggung jawab, sementara koordinasi lebih tertib melalui SOP dan jadwal briefing.

Selanjutnya, hasil pendampingan implementasi menunjukkan bahwa peserta mampu menghidupkan mekanisme koordinasi dan pemantauan kinerja secara lebih rutin. Kegiatan pendampingan dilakukan melalui uji coba briefing (misalnya mingguan), penerapan KPI dalam monitoring singkat, serta coaching yang disesuaikan dengan hambatan lapangan. Hal ini selaras dengan indikator keberhasilan yang menekankan berjalannya briefing koordinasi secara rutin selama masa pendampingan (misalnya minimal beberapa kali). Dalam pembahasan, temuan ini penting karena disiplin kerja dan standar kinerja yang sebelumnya lemah umumnya tidak hanya terkait motivasi, tetapi juga ketiadaan mekanisme kontrol yang konsisten; program ini menyediakan mekanisme tersebut dalam bentuk format dan ritme kerja yang jelas.

Dari sisi perilaku kerja, program mendorong terjadinya perubahan menuju pola kerja yang lebih akuntabel. Melalui latihan coaching dan feedback, peserta dilatih untuk membina kedisiplinan staf dengan cara yang lebih terstruktur, misalnya melalui pembahasan kendala, penetapan langkah korektif, dan evaluasi tindak lanjut. Selain itu, penguatan komunikasi dalam bentuk notulen dan tindak lanjut juga memperkecil kesenjangan informasi antar unit. Dalam pembahasan, perubahan perilaku ini tampak sebagai pergeseran dari pola kerja reaktif menjadi lebih terencana, karena setiap proses layanan memiliki indikator, alur koordinasi, dan rencana perbaikan yang bisa dipantau.

Dampak pada kualitas layanan publik tampak melalui meningkatnya konsistensi proses kerja dan kecepatan penanganan layanan. Penyusunan KPI sederhana—seperti waktu penyelesaian layanan, capaian penyelesaian, dan jumlah/jenis keluhan—membuat pengelolaan kinerja tidak lagi bersifat asuntif, tetapi berbasis data. Dengan KPI yang mudah dipantau, kelurahan dapat melakukan evaluasi periodik bulanan atau triwulan secara lebih realistis meskipun sumber daya terbatas. Hal ini juga menjadi pembahasan penting karena pendekatan KPI sederhana membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan: perangkat yang terlalu kompleks sering sulit dijalankan, sedangkan KPI yang praktis lebih mudah diadopsi.

Mengenai kendala, kegiatan mengidentifikasi masalah yang umum di lingkungan kelurahan, yaitu keterbatasan waktu aparatur karena layanan harian yang padat, variasi kemampuan digital/administratif, serta resistensi perubahan akibat kebiasaan kerja lama. Namun, kendala tersebut dapat dikelola melalui solusi yang diselaraskan dengan karakter kerja kelurahan: pelatihan berbasis kasus nyata dan output dokumen siap pakai, SOP ringkas 1–2 halaman per proses, pendampingan singkat namun rutin, penunjukan PIC tiap proses layanan, serta penggunaan KPI sederhana agar monitoring tidak membebani aparatur. Dalam pembahasan, strategi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh desain output yang kompatibel dengan kapasitas dan kondisi lapangan.

Sebagai tindak lanjut, kegiatan menghasilkan action plan 30–60–90 hari yang memandu keberlanjutan perbaikan kinerja layanan. Rencana keberlanjutan juga mencakup penetapan PIC internal MSDM (misalnya Seklur sebagai koordinator), review KPI dan evaluasi kinerja periodik, program coaching internal untuk staf baru, serta penyempurnaan SOP berdasarkan data keluhan dan waktu layanan. Dengan demikian, pembahasan kegiatan menegaskan bahwa pelatihan MSDM yang disertai workshop dan pendampingan mampu menjadi katalis perubahan tata kelola: penguatan kepemimpinan dan perangkat SDM yang operasional berjalan bersamaan sehingga koordinasi, disiplin kerja, dan akuntabilitas meningkat, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melalui pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan tata kelurahan. Peserta memperoleh pemahaman dan keterampilan manajerial yang lebih baik, khususnya dalam menjalankan peran kepemimpinan pelayanan publik, memperkuat komunikasi kerja, mendelegasikan tugas, serta melakukan coaching dan evaluasi kinerja. Dampak ini terlihat dari peningkatan hasil evaluasi (pre-test dan post-test) dan kemampuan peserta dalam merumuskan rencana tindak lanjut perbaikan kinerja

layanan.

Selain penguatan kapasitas individu, program juga menghasilkan perangkat tata kelola MSDM yang dapat langsung diimplementasikan di kelurahan, seperti jobdesk/pembagian peran berbasis kompetensi, SOP koordinasi, mekanisme briefing, serta KPI sederhana untuk monitoring kinerja. Melalui pendampingan implementasi, kelurahan menunjukkan adanya perubahan pola kerja yang lebih terarah, disiplin, dan akuntabel. Dengan demikian, pelatihan MSDM tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta, tetapi juga memperkuat tata kelola internal yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
<https://doi.org/10.4324/9781315623854>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
<https://doi.org/10.4324/9780749498277>
- Becker, B., & Huselid, M. (2006). Strategic human resources management. *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
<https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1057/9781137407635>
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management. *Journal of Management Studies*, 39(1), 97–122.
<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00261>
- Colquitt, J. A., et al. (2019). *Organizational Behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.1036/0077862562>
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The New Public Service* (4th ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315697353>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
<https://doi.org/10.4324/9780135172781>
- Grant, A. M. (2017). The third 'generation' of workplace coaching. *Coaching: An International Journal*, 10(1), 37–53.
<https://doi.org/10.1080/17521882.2016.1266005>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard*. Harvard Business School Press.
<https://doi.org/10.1002/9781119196670>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
<https://doi.org/10.1108/09534811211239264>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New developments in goal setting. *European Psychologist*, 12(4), 290–300.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.290>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
<https://doi.org/10.1108/09534811011053487>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781071834474>
- Osborne, S. P. (2010). *The New Public Governance?* Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203861685>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
<https://doi.org/10.2307/976618>
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance Management: A New Approach*. Wiley-Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781444308755>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
<https://doi.org/10.4324/9780429292569>
- Salas, E., et al. (2012). The science of training and development. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
<https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Situmorang, D. M. (2019). the Effect of Taxpayer Awareness and Fiskus Service on Performance of Tax Revenue With Taxpayer Compliance As Intervening Variables. *Management and Sustainable Development Journal*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.46229/msdj.v1i1.98>
- Situmorang, D. M., & Pratama, E. (2023). Analisis Kepatuhan Wajib Pajak Pasca Implementasi

- Kebijakan Tax Amnesty. *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 3(2), 115–122.
<https://doi.org/10.35313/ialj.v3i2.4620>.
- Van Wart, M. (2013). Lessons from leadership theory. *Public Administration Review*, 73(4), 553–565.
<https://doi.org/10.1111/puar.12069>
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital. *Journal of Management*, 37(1), 93–104.
<https://doi.org/10.1177/0149206310381223>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
<https://doi.org/10.4324/9781315631255>