

ADAPTASI PEGAWAI TERHADAP PERUBAHAN MANAJEMEN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN

EMPLOYEE ADAPTATION TO MANAGEMENT CHANGES AT THE MEDAN CITY ENVIRONMENTAL SERVICE

Tassya Ramadani¹, Vina Maria Ompusunggu², Rikawati Ginting Munthe

Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No.18, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota
Medan, Sumatera Utara 20132, Indonesia.

082161753247 Tassyaramadani28@gmail.com

ABSTRAK

Perubahan manajemen dalam organisasi publik merupakan konsekuensi dari reformasi birokrasi dan tuntutan digitalisasi pelayanan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan mengalami perubahan dalam sistem kerja, struktur organisasi, serta penerapan teknologi administrasi berbasis digital yang menuntut kesiapan dan kemampuan adaptasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk adaptasi pegawai serta faktor-faktor yang memengaruhi proses adaptasi terhadap perubahan manajemen tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan purposive sampling yang terdiri dari pimpinan dan pegawai yang terlibat langsung dalam perubahan organisasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi pegawai berjalan cukup baik, ditandai dengan kemampuan menyesuaikan diri terhadap sistem kerja baru dan peningkatan kompetensi teknologi. Faktor internal seperti motivasi, sikap, dan kemampuan individu, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan adaptasi.

Kata Kunci: Adaptasi Pegawai, Perubahan Manajemen.

ABSTRACT

Management changes in public organizations are a consequence of bureaucratic reform and the demands of digitalized services. The Medan City Environmental Agency (Department of Environmental Management) experienced changes in its work system, organizational structure, and the implementation of digital-based administrative technology, which demanded employee readiness and adaptability.

This study aims to analyze the forms of employee adaptation and the factors influencing the adaptation process to these management changes. The study used a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Informants were selected using purposive sampling, consisting of leaders and employees directly involved in the organizational change. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that employee adaptation was quite successful, characterized by the ability to adjust to the new work system and increased technological competence. Internal factors such as motivation, attitudes, and individual abilities, as well as external factors such as leadership, communication, and organizational culture, significantly influenced the success of adaptation.

Keywords: *Employee Adaptation, Management Change.*

PENDAHULUAN

Perubahan manajemen merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika organisasi modern, terutama pada sektor publik yang terus mengalami tuntutan reformasi birokrasi. Perkembangan teknologi informasi, tuntutan transparansi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik mendorong instansi pemerintah untuk melakukan penyesuaian sistem dan struktur kerja. Organisasi publik dituntut untuk lebih responsif, efektif, dan akuntabel dalam menjalankan tugasnya. Perubahan tersebut tidak hanya menyentuh aspek administratif, tetapi juga memengaruhi perilaku dan pola kerja pegawai. Dalam konteks manajemen, perubahan dipahami sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui penyesuaian struktur, strategi, maupun sumber daya manusia (Robbins & Coulter, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kesiapan individu dalam organisasi. Tanpa kesiapan sumber daya manusia yang memadai, perubahan manajemen berpotensi menimbulkan resistensi dan penurunan kinerja.

Sebagai organisasi publik daerah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan turut menghadapi tuntutan perubahan dalam rangka mendukung kebijakan pembangunan berkelanjutan. Penyesuaian tersebut meliputi restrukturisasi organisasi, penerapan sistem administrasi berbasis digital, serta perubahan pola kepemimpinan. Transformasi ini bertujuan meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun, perubahan yang bersifat struktural dan teknologis memerlukan kesiapan pegawai dalam memahami serta

menjalankan sistem baru. Organisasi yang adaptif akan mampu memanfaatkan perubahan sebagai peluang peningkatan kinerja (Daft, 2015). Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu mengelola perubahan secara efektif akan menghadapi hambatan internal. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana pegawai merespons dinamika perubahan tersebut.

Adaptasi pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perubahan manajemen. Adaptasi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan sosial individu. Pegawai yang adaptif cenderung memiliki sikap terbuka terhadap inovasi dan bersedia mengembangkan kompetensi baru. Kemampuan untuk mengubah perilaku dan strategi kerja sesuai tuntutan situasi disebut sebagai kinerja adaptif (Pulakos, 2020). Dalam lingkungan birokrasi, adaptasi sering kali dipengaruhi oleh kebijakan yang bersifat top-down sehingga memerlukan kesiapan mental yang kuat. Ketika pegawai mampu mengelola perubahan secara positif, maka stabilitas organisasi dapat terjaga. Oleh karena itu, adaptasi pegawai perlu dianalisis secara komprehensif.

Perubahan manajemen juga erat kaitannya dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhasil umumnya disertai dengan transformasi budaya menuju sistem yang lebih terbuka dan kolaboratif. Schein (2017) menegaskan bahwa perubahan organisasi yang berkelanjutan harus menyentuh dimensi budaya agar dapat diterima secara menyeluruh oleh anggota organisasi. Budaya kerja yang terlalu birokratis dapat memperlambat proses adaptasi pegawai. Sebaliknya, budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi akan mempercepat penerimaan perubahan. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan manajemen perubahan.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam proses perubahan. Pemimpin yang komunikatif dan partisipatif mampu menjembatani kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai. Gaya kepemimpinan yang adaptif dapat menumbuhkan rasa percaya dan motivasi dalam menghadapi perubahan. Winardi (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengurangi resistensi dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Komunikasi yang jelas mengenai arah dan manfaat perubahan juga dapat memperkuat kesiapan pegawai. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, proses perubahan berisiko mengalami kegagalan. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi salah satu determinan penting dalam adaptasi pegawai.

Faktor internal pegawai juga memengaruhi keberhasilan adaptasi terhadap perubahan manajemen. Motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, serta kecerdasan emosional merupakan elemen penting dalam menghadapi dinamika organisasi. Pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dengan kebijakan baru. Kemampuan mengelola emosi membantu individu menghadapi tekanan dan ketidakpastian akibat perubahan (Wibowo, 2007). Selain itu, pengalaman kerja sebelumnya dapat menjadi modal dalam memahami situasi baru. Individu yang memiliki kesiapan mental dan kompetensi memadai akan menunjukkan respons yang lebih positif terhadap perubahan. Oleh karena itu, faktor internal perlu diperhatikan dalam analisis adaptasi pegawai.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan perkembangan teknologi turut mendorong terjadinya perubahan manajemen. Organisasi publik harus menyesuaikan diri dengan kebijakan nasional dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Perubahan regulasi lingkungan, misalnya, menuntut penyesuaian prosedur kerja dan sistem pelaporan. Rivai (2015) menjelaskan bahwa perubahan organisasi sering kali dipicu oleh tekanan eksternal yang mengharuskan penyesuaian strategi dan struktur. Kondisi ini menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas diri agar tetap relevan. Lingkungan eksternal yang dinamis menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi. Dengan demikian, adaptasi pegawai harus dipahami sebagai respons terhadap interaksi faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa perubahan manajemen merupakan proses kompleks yang melibatkan berbagai dimensi organisasi. Keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan adaptasi pegawai dalam menghadapi tuntutan baru. Analisis terhadap bentuk adaptasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi penting untuk mendukung efektivitas reformasi birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pegawai menyesuaikan diri terhadap perubahan manajemen serta faktor internal dan eksternal yang berperan dalam proses tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi dalam merancang strategi perubahan yang lebih partisipatif dan berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, organisasi publik diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena adaptasi pegawai terhadap perubahan manajemen di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menggali makna, pengalaman, dan persepsi pegawai secara langsung dalam konteks alami organisasi. Penelitian dilakukan melalui teknik pengumpulan data berupa observasi non-partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap kebijakan serta arsip organisasi. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal dua tahun dan terlibat langsung dalam proses perubahan manajemen. Jumlah informan terdiri dari unsur pimpinan dan pegawai yang dianggap mampu memberikan informasi komprehensif sesuai fokus penelitian. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen resmi dan literatur yang relevan. Pemilihan metode ini bertujuan menghasilkan gambaran faktual dan sistematis mengenai bentuk adaptasi pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi (Sulistiowati, 2022).

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memastikan interpretasi yang sistematis dan mendalam. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Peneliti kemudian menarik kesimpulan berdasarkan pola, tema, dan hubungan antarvariabel yang ditemukan di lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan teknik triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Validitas data juga diperkuat melalui diskusi dengan informan guna memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan realitas yang ada. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Dengan prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai strategi adaptasi pegawai dalam menghadapi perubahan manajemen (Kaswan, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan manajemen di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan ditandai dengan penerapan sistem administrasi berbasis digital, penyesuaian struktur kerja, serta pembaruan pola koordinasi antarbidang. Perubahan tersebut mendorong pegawai untuk menyesuaikan diri dengan prosedur kerja baru yang lebih terintegrasi dan berbasis teknologi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pegawai memahami bahwa perubahan dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik. Namun, pada tahap awal implementasi, beberapa pegawai mengalami kebingungan terkait mekanisme pelaporan dan penggunaan aplikasi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya menyentuh aspek teknis, tetapi juga memengaruhi kesiapan mental pegawai. Proses adaptasi awal ditandai dengan kebutuhan pendampingan dan bimbingan teknis dari pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2016) yang menyatakan bahwa perubahan manajemen memerlukan dukungan sistem dan sumber daya manusia agar dapat berjalan efektif.

Bentuk adaptasi pegawai terlihat dari kesediaan mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis yang diselenggarakan instansi. Pegawai berupaya mempelajari sistem baru melalui diskusi internal dan kerja sama antarrekan kerja. Adaptasi ini menunjukkan adanya *problem-focused coping*, yaitu strategi penyelesaian masalah secara langsung terhadap tuntutan perubahan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih cepat memahami sistem digital dibandingkan pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi. Perbedaan tingkat kompetensi menjadi salah satu tantangan dalam proses adaptasi. Meskipun demikian, mayoritas pegawai menunjukkan komitmen untuk menyesuaikan diri demi kelancaran pekerjaan. Temuan ini mendukung teori kinerja adaptif yang menyatakan bahwa individu mampu mengubah perilaku dan strategi kerja sesuai kebutuhan situasi baru (Pulakos, 2020).

Selain strategi berbasis masalah, pegawai juga menunjukkan adaptasi melalui pengelolaan emosi secara positif. Pada awal perubahan, beberapa pegawai mengaku merasa cemas dan terbebani karena harus meninggalkan kebiasaan kerja lama. Namun, melalui komunikasi dan dukungan sosial antarpegawai, kecemasan tersebut dapat dikendalikan. Pegawai saling membantu dalam memahami prosedur baru sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif. Strategi *emotion-focused coping* membantu menjaga stabilitas psikologis

selama masa transisi. Adaptasi emosional ini berperan penting dalam menjaga produktivitas kerja agar tidak menurun secara signifikan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan emosi merupakan bagian penting dalam proses adaptasi terhadap perubahan organisasi (Wibowo, 2007).

Peran kepemimpinan menjadi faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan adaptasi pegawai. Pimpinan instansi memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan perubahan serta manfaat yang diharapkan. Komunikasi yang terbuka memudahkan pegawai memahami arah kebijakan baru. Selain itu, pimpinan juga memberikan motivasi dan kesempatan diskusi agar pegawai merasa dilibatkan dalam proses perubahan. Kepemimpinan yang partisipatif terbukti mampu mengurangi resistensi awal yang muncul di kalangan pegawai. Dukungan moral dan teknis dari pimpinan meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menghadapi sistem kerja baru. Hal ini sesuai dengan pendapat Winardi (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif mampu meningkatkan kesiapan dan komitmen pegawai terhadap perubahan.

Budaya organisasi juga memengaruhi proses adaptasi pegawai. Lingkungan kerja yang mendorong kerja sama dan keterbukaan mempermudah penerimaan terhadap perubahan manajemen. Pegawai terbiasa berdiskusi dan berbagi pengalaman dalam menghadapi tantangan baru. Budaya kolaboratif membantu mempercepat proses pembelajaran teknologi dan prosedur baru. Sebaliknya, apabila budaya kerja bersifat kaku dan birokratis, adaptasi akan berlangsung lebih lambat. Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang relatif terbuka mendukung keberhasilan implementasi perubahan. Nilai kebersamaan dan tanggung jawab kolektif menjadi modal sosial yang penting. Temuan ini sejalan dengan teori Schein (2017) yang menegaskan bahwa perubahan organisasi yang berhasil harus menyentuh dimensi budaya kerja.

Faktor internal seperti motivasi dan pengalaman kerja juga berperan signifikan dalam proses adaptasi. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang organisasi, namun memerlukan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru. Sebaliknya, pegawai yang lebih muda relatif lebih cepat dalam menguasai sistem digital. Motivasi intrinsik menjadi pendorong utama dalam menghadapi perubahan secara positif. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap pelayanan publik menunjukkan semangat belajar yang tinggi. Kesiapan mental dan keinginan untuk

berkembang menjadi indikator adaptasi yang baik. Kondisi ini mendukung pandangan bahwa faktor individu memengaruhi respons terhadap perubahan organisasi (Rivai, 2015).

Dalam aspek teknologi, penerapan sistem digital membawa dampak positif terhadap efisiensi kerja. Proses administrasi menjadi lebih cepat dan terdokumentasi dengan baik. Namun, kesenjangan kompetensi digital antarpegawai masih menjadi kendala. Beberapa pegawai membutuhkan pelatihan tambahan untuk memahami fitur-fitur aplikasi yang digunakan. Hambatan teknis pada awal penerapan juga sempat memperlambat proses kerja. Meskipun demikian, evaluasi berkala membantu memperbaiki sistem yang kurang optimal. Secara bertahap, pegawai mampu menyesuaikan diri dan memanfaatkan teknologi secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan teknologi memerlukan dukungan pelatihan berkelanjutan (Daft, 2015).

Dukungan sosial antarpegawai menjadi kekuatan penting dalam menghadapi perubahan manajemen. Kerja sama tim mempercepat proses adaptasi karena pegawai dapat saling berbagi pengetahuan. Interaksi yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pegawai yang mengalami kesulitan tidak merasa terisolasi karena mendapatkan bantuan dari rekan kerja. Dukungan sosial ini juga mengurangi potensi stres kerja selama masa transisi. Hubungan interpersonal yang baik menjadi faktor penyeimbang dalam menghadapi tekanan perubahan. Kondisi tersebut mendukung temuan bahwa lingkungan kerja suportif mempercepat keberhasilan adaptasi (Kaswan, 2018).

Secara keseluruhan, adaptasi pegawai terhadap perubahan manajemen di instansi ini berjalan cukup baik meskipun terdapat tantangan awal. Interaksi antara faktor internal dan eksternal menentukan keberhasilan proses adaptasi. Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, serta kompetensi digital saling memengaruhi dalam membentuk respons pegawai. Perubahan manajemen yang dirancang secara partisipatif terbukti lebih mudah diterima oleh pegawai. Evaluasi dan pelatihan berkelanjutan menjadi strategi penting dalam menjaga konsistensi perubahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi pegawai bukanlah proses instan, melainkan berlangsung secara bertahap. Temuan ini memperkuat konsep bahwa perubahan organisasi memerlukan sinergi antara sistem manajemen dan kesiapan sumber daya manusia (Robbins & Coulter, 2016).

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan perubahan manajemen sangat ditentukan oleh kesiapan adaptif pegawai. Adaptasi yang efektif mampu

menjaga stabilitas kinerja dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek teknis dan aspek manusia dalam setiap kebijakan perubahan. Strategi komunikasi yang transparan dan pelatihan berkelanjutan menjadi kunci keberlanjutan transformasi organisasi. Selain itu, penguatan budaya kerja kolaboratif akan mempercepat penerimaan inovasi. Pengalaman di instansi ini menunjukkan bahwa perubahan dapat menjadi peluang pengembangan apabila dikelola secara tepat. Oleh karena itu, manajemen perubahan yang humanis dan partisipatif perlu terus dikembangkan dalam konteks organisasi publik (Schein, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa adaptasi pegawai terhadap perubahan manajemen di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan berjalan cukup baik meskipun menghadapi berbagai tantangan pada tahap awal implementasi. Perubahan yang meliputi penerapan sistem digital, penyesuaian struktur kerja, dan pembaruan mekanisme koordinasi menuntut kesiapan individu maupun organisasi. Pegawai menunjukkan bentuk adaptasi melalui peningkatan kompetensi, partisipasi dalam pelatihan, kerja sama tim, serta pengelolaan emosi secara positif. Meskipun terdapat kendala seperti perbedaan tingkat kemampuan teknologi dan kebiasaan kerja lama, proses pendampingan dan komunikasi yang efektif membantu mengurangi resistensi. Faktor internal seperti motivasi, sikap terbuka terhadap perubahan, serta pengalaman kerja menjadi modal penting dalam mendukung kesiapan adaptasi.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti kepemimpinan yang partisipatif, budaya organisasi yang kolaboratif, dan dukungan sosial antarpegawai turut memperkuat keberhasilan perubahan. Dengan demikian, adaptasi pegawai menjadi elemen kunci dalam menjaga stabilitas kinerja dan efektivitas organisasi di tengah dinamika perubahan manajemen. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan perubahan manajemen tidak hanya ditentukan oleh kebijakan struktural dan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam merespons perubahan tersebut. Manajemen perlu merancang strategi perubahan yang partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Pelatihan yang terstruktur serta evaluasi berkala menjadi langkah penting untuk memperkecil kesenjangan kompetensi dan meningkatkan efektivitas

sistem baru.

Selain itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif dan terbuka terhadap inovasi perlu terus dikembangkan agar perubahan dapat diterima secara kolektif. Dukungan kepemimpinan yang konsisten juga menjadi faktor strategis dalam membangun kepercayaan dan komitmen pegawai. Apabila sinergi antara aspek teknis dan aspek manusia dapat terjaga, maka perubahan manajemen akan menjadi peluang peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi publik perlu menempatkan adaptasi pegawai sebagai prioritas utama dalam setiap proses transformasi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyati. (2019). Manajemen perubahan dalam organisasi publik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daft, R. L. (2015). Organization theory and design (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Kaswan. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Pulakos, E. D. (2020). Performance management: A new approach for driving business results. Wiley.
- Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (13th ed.). Pearson Education. Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sulistiyowati. (2022). Metode penelitian kualitatif dalam kajian manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Winardi. (2010). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.