

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER PADA KINERJA ORGANISASI**Putu Wika Putrawan¹, Ni Komang Dewi Indrayani²STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja-Bali¹²E-mail: wika.putra@gmail.com¹, dewiindrayani03@gmail.com²**Info Artikel**

Sejarah Artikel:

Diterima 17 Maret 2023

Disetujui 7 April 2023

Dipublikasikan 24 April 2023

Keywords:

Kepemimpinan Visioner,
Kinerja Organisasi**Abstract**

Visionary leadership is a type of leadership that emphasizes the ability of a leader to formulate and communicate a clear and attractive long-term vision to organizational members. Visionary leaders have the ability to provide specific directions and motivate organizational members to achieve the goals set. They are also able to identify and address changes and challenges that the organization may face in the future. Meanwhile, organizational performance is the ability of the organization to achieve the goals that have been set. Organizational performance can be measured from various perspectives, such as productivity, efficiency, profitability, and customer satisfaction. Good organizational performance can help organizations to maintain competitiveness and achieve long-term goals. Research has shown that visionary leadership can have a positive influence on organizational performance. Visionary leaders who are able to formulate and communicate a strong vision can help direct and move members of the organization in achieving the goals set. Visionary leadership can also provide a high sense of confidence and involvement in employees, as well as provide a long-term view that can help them understand the overall goals of the organization. Overall, visionary leadership can be an important factor in achieving an organization's long-term goals and improving overall performance.

Abstrak

Kepemimpinan visioner adalah jenis kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi jangka panjang yang jelas dan menarik bagi anggota organisasi. Pemimpin yang visioner memiliki kemampuan untuk memberikan arah yang spesifik dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka juga mampu mengidentifikasi dan mengatasi perubahan dan tantangan yang mungkin dihadapi organisasi di masa depan. Sementara itu, kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi dapat diukur dari berbagai perspektif, seperti produktivitas, efisiensi, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan. Kinerja organisasi yang baik dapat membantu organisasi untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan jangka panjangnya. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dapat memiliki pengaruh yang positif pada kinerja organisasi. Pemimpin visioner yang mampu merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang kuat dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan visioner juga dapat memberikan rasa yakin dan keterlibatan yang tinggi pada pegawai, serta memberikan pandangan jangka panjang yang dapat membantu mereka memahami tujuan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner dapat menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Kinerja Organisasi

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan di manapun dan kapanpun sangat diperlukan dalam sebuah komunitas (organisasi) untuk menentukan dan tujuannya. Dalam sebuah organisasi, mutlak adanya seorang pemimpin guna menentukan arah dan tujuan dari organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Jika satu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin yang dipercaya, maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan baik, sesuai apa yang menjadi cita-cita bersama (Atmojo,dkk.2022).

Kepemimpinan visioner merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang mampu memberikan dampak positif pada kinerja organisasi (Harper, 2001). Menurut Harper dalam Suprayitno (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan menghadapi suatu era perubahan pesat atau "*accelerating*" perubahan. Karenanya, waktu merupakan faktor penting untuk menjadikan seorang pemimpin visioner. Guna menghadapi perubahan pesat ini dengan baik, pemimpin harus memiliki serangkaian kompetensi yang pokok seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, *agility* dan persepsi. Sebuah organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang visioner mampu mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien (Nanus,1992). Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi jangka panjang yang jelas dan menarik bagi anggota organisasi (Brown,2004). Visi tersebut mampu memberikan arah yang spesifik dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kartono, 2005). Kinerja

organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo,2008). Kinerja organisasi yang baik dapat membantu organisasi untuk mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan jangka panjangnya.

Oleh karena itu, kepemimpinan visioner dapat menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Harper,2001). Namun, di sisi lain, beberapa studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian oleh Simbolon (2017) dan Suprayitno (2007) memperoleh hasil bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan kinerja, sementara beberapa penelitian lain seperti oleh Drajat (2020) dan Elmi (2017) yang menyatakan bahwa tidak semua organisasi membutuhkan pemimpin yang visioner dan tidak semua pemimpin yang visioner dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara lebih komprehensif pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja organisasi serta memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dalam mengembangkan

kemampuan kepemimpinan visioner mereka. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka tujuan dari artikel ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja.

II. KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi yang disengaja dan dijalankan oleh seseorang, dalam hal ini pemimpin, terhadap orang lain dalam rangka membangun struktur kegiatan serta hubungan-hubungan di dalam sebuah organisasi. Sementara kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha, yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi, dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Atmojo,dkk.2012).

Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas Kartanegara dalam Suprayitno (2007). Menurut Harper dalam Suprayitno (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan menghadapi suatu era perubahan pesat atau "accelerating" perubahan. Karenanya, waktu merupakan faktor penting untuk menjadikan seorang pemimpin visioner. Guna menghadapi perubahan pesat ini dengan baik, pemimpin harus memiliki

serangkaian kompetensi yang pokok seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, agility dan persepsi. Menurut Setiawan (2009) pemimpin adalah seseorang yang paling banyak mempengaruhi dalam menentukan dan mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan visioner menurut Komariah dan Triatna dalam Reviza (2021) adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil intraksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel. Kepemimpinan visioner menunjukkan kepemimpinan berkualitas dan memiliki integritas pribadi, antusiasme terhadap organisasi yang dipimpnnya, membangun iklim organisasi yang kondusif, dan tegas dalam mengambil tindakan maupun keputusan.

1) Kompetensi Pemimpin Visioner

Kepemimpinan visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Nanus dalam Suprayitno (2007) yaitu:

- a) Seorang pemimpin visioner harus

memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan pegawai lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan “guidance, encouragement, and motivation.”

- b) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat "relate skillfully" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
- c) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (successfully achieved vision).
- d) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumberdaya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi

kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

2) Indikator Kepemimpinan Kuisioner

Menurut Achmad dalam Reviza (2021) Ada beberapa indikator kepemimpinan visioner diantaranya :

- a) Memikirkan masa depan perusahaan
- b) Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif
- c) Berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas
- d) Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan
- e) Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik
- f) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen
- g) Menyiaratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi
- h) Memotivasi pegawai untuk bertindak dengan arah yang benar
- i) Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dan kemampuan pegawai yang berbeda.

B. Kinerja Organisasi

Mangkunegara (2018 :76) mengemukakan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana

organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya” Surjadi dalam Nahrisah,dkk (2019). Kinerja organisasi merupakan produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategik, dan proses sumber daya manusia. Kinerja memerlukan strategi, tujuan, dan integrasi. Strategi merupakan integrasi rencana tindak yang sangat luas untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, yang dimaksud dengan tujuan adalah memperbaiki produktivitas sumber daya manusia. Karena strategi bersifat terintegrasi, semua faktor atau variabel saling berhubungan dan memberikan kontribusi pada kinerja. Sementara itu, integrasi tidak hanya diperlukan untuk menghadapi keadaan saat ini, tetapi lebih penting lagi untuk proses perubahan yang perlu dilakukan untuk menghadapi masa depan organisasi (Hersey et all dalam Wibowo, 2010 : 102). Menurut Soesilo dalam (Tangkilisan, 2005 : 108), kinerja suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelola, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan

teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

1. Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan (Bastian, 2001) yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen –elemen indikator berikut ini :

- a) Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.
- b) Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun nonfisik.
- c) Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- d) Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja organisasi yang disampaikan oleh Jerry Harbour (Sudarmanto, 2009: 13) merekomendasikan dengan enam aspek, yaitu :

- a) Produktivitas : kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa.
- b) Kualitas : memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- c) Ketepatan waktu (timelines) : waktu yang diperlukan dalam

menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.

- d) Putaran waktu : waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut, kemudian sampai pada pelanggan/konsumen.
- e) Penggunaan sumber daya : sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- f) Biaya : biaya yang diperlukan.

Menurut Soesilo dalam (Aditama.2017), kinerja suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut:

- a) Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b) Kebijakan pengelola, berupa visi dan misi organisasi.
- c) Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d) Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi
- e) Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan karya tulis kualitatif dengan metode penelitian deskriptif, menggunakan data skunder yang berasal dari studi pustaka.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan visioner adalah salah satu jenis kepemimpinan yang paling dicari dalam organisasi (Cheese,2008). Hal ini disebabkan karena kepemimpinan visioner dapat memberikan pengaruh positif yang besar pada kinerja organisasi (Schein,2006). Kepemimpinan visioner fokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang organisasi, dan dapat memperkuat ikatan sosial dalam organisasi, serta memungkinkan pegawai merasa terlibat dan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap organisasi (Harper,2001). Kepemimpinan visioner dapat membantu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut (Harper,2001). Kepemimpinan visioner juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui penerapan strategi dan inovasi (Nawawi,2000). Dalam kepemimpinan visioner, pemimpin memberikan pandangan jangka panjang yang jelas tentang arah yang harus diambil organisasi, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru untuk mencapai tujuan tersebut (Cheese,2008). Kepemimpinan visioner memungkinkan pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk menciptakan inovasi yang akan memperkuat kinerja organisasi. Kepemimpinan visioner juga dapat membantu organisasi mengambil risiko yang lebih besar, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan kolaborasi (Cheese,2008). Selain itu, kepemimpinan visioner juga dapat

mempengaruhi kinerja organisasi melalui perubahan budaya organisasi (Schein dan Edgar,2010). Kepemimpinan visioner membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka dan adaptif, memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang cepat (Wibowo,2008). Pemimpin visioner dapat mengubah persepsi pegawai terhadap kegagalan dan membantu mengubah budaya organisasi menjadi lebih responsif dan fleksibel. Dalam lingkungan yang didukung oleh kepemimpinan visioner, pegawai dapat merasa dihargai dan terinspirasi untuk terus menciptakan perubahan positif di organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Terakhir, kepemimpinan visioner juga dapat memberikan pengaruh positif pada hubungan antara pegawai dan manajemen (Nawawi,2000). Kepemimpinan visioner dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil, di mana pegawai merasa didengar dan dihargai (Harper,2001). Kepemimpinan visioner dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih kuat dan saling menguntungkan antara pegawai dan manajemen, dan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan didukung untuk mencapai tujuan organisasi (Robins dan Stephen,2002). Dalam lingkungan yang didukung oleh kepemimpinan visioner, pegawai merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Cheese,2008).

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kepemimpinan visioner memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi melalui pengembangan visi jangka panjang, penerapan strategi dan inovasi, perubahan budaya organisasi, serta meningkatkan hubungan antara pegawai dan manajemen. Kepemimpinan visioner menciptakan lingkungan yang mendukung pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih besar, menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan adaptif, serta membangun hubungan kerja yang lebih kuat dan saling menguntungkan. Oleh karena itu, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin visioner dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan terus berkembang di masa depan.

2. Saran

Adapun saran yang dapat diperhatikan adalah bahwa jika ingin mengembangkan kepemimpinan visioner di organisasi, maka pemimpin perlu fokus pada beberapa hal berikut:

- 1) Pengembangan Visi Jangka Panjang: Kepemimpinan visioner fokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk memiliki pandangan jangka panjang yang jelas tentang arah yang harus diambil organisasi. Pimpinan dapat mencapai hal ini dengan melibatkan semua pihak yang terlibat dalam organisasi, dan berdiskusi bersama tentang tujuan jangka panjang organisasi serta cara untuk mencapainya.

- 2) Menciptakan Budaya Inovatif: Kepemimpinan visioner dapat memperkuat ikatan sosial dalam organisasi serta menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan perlu menciptakan budaya inovatif yang memungkinkan pegawai berinovasi dan menciptakan solusi baru untuk mencapai tujuan tersebut. Pimpinan dapat mencapai hal ini dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menciptakan ide baru, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, serta memotivasi pegawai untuk menciptakan perubahan positif.
- 3) Menciptakan Budaya Responsif: Kepemimpinan visioner membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka dan adaptif, memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang cepat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki budaya yang responsif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung untuk menciptakan perubahan positif.
- 4) Menciptakan Hubungan Kerja yang Seimbang dan Adil: Kepemimpinan visioner dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil, di mana pegawai merasa didengar dan dihargai. Oleh karena itu, pimpinan perlu menciptakan hubungan kerja yang lebih kuat dan saling menguntungkan antara pegawai dan manajemen, dan menciptakan

lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan didukung untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, Anda dapat membantu mengembangkan kepemimpinan visioner di organisasi Anda dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1. DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo.K, Devi.N.K, Damayani.W, Sobri.M.2022. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Petugas Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Satpol Pp Kecamatan Pademangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi*. Vol 17 No. 22
- Aditama,Pria
B.,Widowati,Nina.(2017).Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Indonesian Journal of Public Policy and Management Review*.Vol.6,No.1.
- Brown, Rob. (2004). *Leadership*. England: Kogan Page.
- Cheese, P., Robert J.T, & Elizabeth C. (2008). *The talent powered organization*. United states: Kogan Page Limited.
- Dwiyanto., Agus. (2017). *Reformasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta:UGM Press
- Harper, Stephen C. (2001), *The Forward-Focused Organization: Visionary Thinking and Breakthrough Leadership to Create Your Company's Future*, MY AMACOM, American Management Association, New York.
- Kartono, Kartini. (2005). *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nahrisah.E , Imelda.S. (2019). *Dimensi Organizational Behavioural*

- Citizenship (CB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Kohesi*. Vol. 3 No. 3 Juli 2019.
- Nanus, B. (1992), *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Nawawi, Handari., Martini, M. (2000). *Kepeimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Schein, Edgar H. (2006). *Organizational Culture and Leadership*, Vol. 356. Edition, Jossey-Bass. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada