



Pelatihan Penilaian Model Kepemimpinan Transformasional Oleh Pejabat Struktural Instansi Pemerintah Kota Kupang Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang

¹Jefirstson Richset Riwukore, ¹Fellyanus Habaora

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri. Jl. Jenderal Sudirman, KM-4 No. 62, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Postal code: 30129

*Corresponding Author e-mail: jefritson@uigm.ac.id

Diterima: Juni 2022; Revisi: Juni 2022; Diterbitkan: Juni 2022

Abstrak: Tujuan pelaksanaan pengabdian kegiatan pada masyarakat adalah pelatihan penilaian model kepemimpinan transformasional kepada pejabat struktural di instansi Pemerintah Kota Kupang. Mitra dalam kegiatan pengabdian ini adalah pejabat struktural di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Jumlah peserta sebanyak 25 orang yang berasal dari organisasi pemerintah di Kota Kupang. Metode dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ini adalah melalui *Focus Group Discussion* dan lokakarya. Hasil dari pengabdian ini adalah meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan ASN dalam memahami kepemimpinan dan kemampuan personal pejabat struktural dalam melakukan tindakan transformasional kepada bawahannya untuk peningkatan produktivitas kinerja. Rekomendasi yang dapat dilakukan adalah perlu adanya rutinitas penambahan pengetahuan melalui pelatihan di setiap semester. Hal ini sangat penting karena berkaitan dengan proses mutasi dan promosi pegawai yang memiliki karakter berbeda sebagai pemimpin. Selain itu, perlu penambahan pengetahuan yang berbeda agar kualitas dan kuantitas semakin berkembang.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, transformasional, kinerja, Aparatur Sipil Negara

Training on Assessment of Transformational Leadership Models by Structural Officials of Kupang City Government Agencies at Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang

Abstract: The purpose of implementing community service activities is training on the assessment of transformational leadership models for structural officials in institutions of the Kupang City Government. Partners in this service activity are structural officials at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. The number of participants was 25 people who came from government organizations in Kupang City. The method of implementing this training activity is through *Focus Group Discussions* and workshops. The result of this service is an increase in ASN knowledge and skills in understanding the leadership and personal abilities of structural officials in carrying out transformational actions to their subordinates to increase performance productivity. Recommendations that can be made are the need for routine knowledge addition through training every semester. This is very important because it relates to the process of mutation and promotion of employees who have different characteristics as leaders. In addition, it is necessary to add different knowledge so that the quality and quantity are growing.

Keywords: Leadership Style; Transformational; Performance; Aparatur Servants

How to Cite: Riwukore, J. R., & Habaora, F. . (2022). Pelatihan Penilaian Model Kepemimpinan Transformasional Oleh Pejabat Struktural Instansi Pemerintah Kota Kupang Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 274–181. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i2.699>



<https://doi.org/10.36312/linov.v7i2.699>

Copyright© 2022, Riwukore & Habaora
This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh

keturunan dan lingkungannya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit et al., 2017). Dengan demikian, SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi berdasarkan capaian kinerja pegawai. Kompetensi menjadi persyaratan standar yang harus dipenuhi individu untuk dapat mengerjakan tugas pokok dan fungsinya secara tepat yang dipengaruhi kombinasi antara pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku (Riwu Kore, 2020). Gaya kepemimpinan sebagai performa individu untuk mempengaruhi perilaku (aktivitas) orang lain melalui komunikasi secara individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan dengan memahami situasi dan kondisi organisasi yang dipimpin (Riwukore, Susanto, et al., 2021). Hasil akhir dari kemampuan SDM yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan adalah kinerja pegawai, sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Riwukore et al., 2022).

Pemimpin suatu lembaga menjadi unsur utama dalam pencapaian kinerja dan profitabilitas lembaga/institusi. Kurniawan DP (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan lembaga atau institusi.

Riwukore & Habaora (2021) menyatakan kepemimpinan sebagai performa individu untuk mempengaruhi perilaku (aktivitas) orang lain melalui komunikasi secara individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Individu pemimpin harus mampu memahami situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin. Dalam setiap perubahan organisasi, dibutuhkan adanya seorang pemimpin. Adanya kebutuhan akan pemimpin yang kuat dan diterima oleh seluruh elemen organisasi disebabkan munculnya kecenderungan lebih berdaya (otonom) pada level bawah akibat proses *empowerment*. Keberhasilan beberapa organisasi dalam mengkreasi pengetahuan juga memberikan andil kepada fenomena *empowerment* yang sesungguhnya, dimana pegawai merasakan kebutuhan akan pengembangan pribadi melalui proses sosial dalam organisasi. Riwukore et al. (2021) menyatakan bahwa proses ini telah mendorong perilaku pegawai yang kreatif, mandiri, dan memiliki motivasi sehingga fungsi pimpinan bukan mengarahkan tetapi memfasilitasi. Pemberdayaan akan muncul jika ada 4 hal: informasi, kewenangan, pengetahuan, dan kebersamaan.

Tanggungjawab utama dari seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategik, dan sasaran-sasaran (Marnisah et al., 2021). Pimpinan pada setiap tingkatan bertanggung jawab atas diseminasi tujuan-tujuan strategis organisasi, dan meyakinkan para pengikutnya untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut secara efektif (Riwukore, Alie, et al., 2021). Pradita (2017) mengindikasikan bahwa pimpinan-pimpinan transformasional mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut.

Salah satu wilayah otonomi yang dapat dikaji terkait gaya kepemimpinan transformasional adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Kota

Kupang seperti pada Badan Keuangan Daerah Kota Kupang. Loncatan pembangunan sebagai barometer Nusa Tenggara Timur dan pusat pembangunan ibu kota sangat mempengaruhi kepemimpinan dalam mendorong perbaikan kinerja para Aparatur Sipil Negara. Untuk hal tersebut, diperlukan adanya pelatihan penilaian gaya kepemimpinan transformasional pada lingkup pejabat struktural yang akhirnya dapat mempengaruhi perbaikan kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang menjadi sentral lalu lintas keuangan daerah baik dari aspek pengumpulan APBD maupun pendistribusian biaya pengeluaran dan belanja program dan kegiatan instansi. Aspek kepemimpinan menjadi indikator penting dalam pencapaian kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini seperti yang dilaporkan oleh Riwukore (2010) bahwa efektivitas dan efisiensi mencapai keberhasilan institusi atau organisasi sangat dipengaruhi kepemimpinan. Performa kepemimpinan sangat ditentukan oleh performa pemimpin.

Beberapa indikasi awal permasalahan mitra yang diidentifikasi adalah (1) adanya keterlambatan dalam pendistribusi gaji dan insentif kepada aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kota Kupang; (2) terdapat beberapa aparatur sipil negara yang merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan dan model komunikasi dari pemimpin-nya (pejabat struktural); dan (3) belum adanya usaha produktif dari pimpinan (pejabat struktural) untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan permasalahan mitra di atas, menjadi indikator untuk dilakukan pelatihan penilaian model kepemimpinan yang transformasional terhadap perbaikan kinerja dari pegawai.

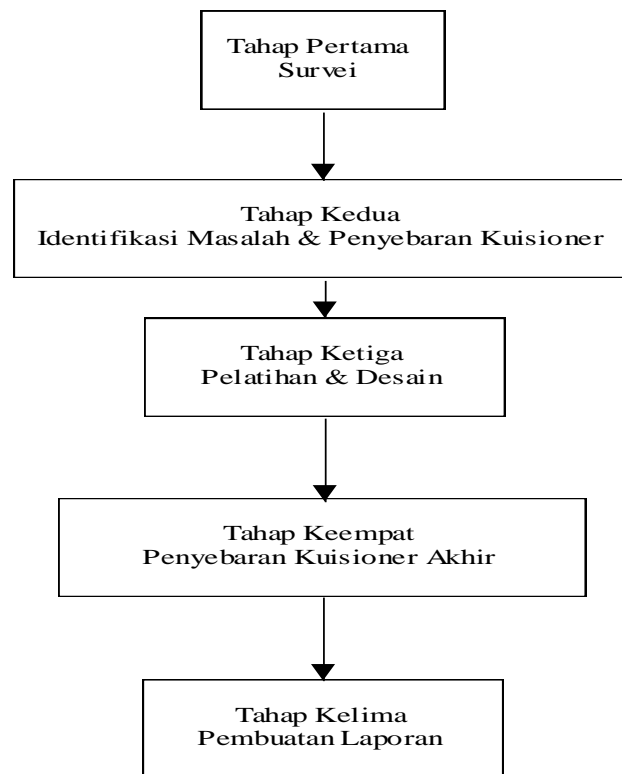
Pusat lalu lintas dan distribusi keuangan dalam mendukung aspek operasional kinerja pemerintah di Kota Kupang, salah satunya adalah Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Kinerja dari ASN yang maksimal sangat dipengaruhi oleh manajemen kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan organisasi disinyalir mempengaruhi produktivitas dari pada karyawan. Salah satu kepemimpinan yang cukup signifikan mempengaruhi kinerja dari pegawai adalah tipe kepemimpinan transformasional. Hal ini seperti dilaporkan oleh Cahyono et al. (2020) bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dengan persepsi bawahan atas efektifitas pimpinannya, dan kepuasan kerja bawahan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendekati persepsi bawahan atas kepemimpinan yang ideal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan target pelatihan ini adalah: (1) Kemampuan ASN dalam mengidentifikasi dimensi indikator kepemimpinan transformasional pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Kupang; (2) Kemampuan ASN dalam menilai tipe transformasional pemimpin (pejabat struktural). Dengan demikian yang menjadi target luaran dari pelatihan ini adalah: (1) Bertambahnya pengetahuan ASN di Badan Keuangan Daerah Kota Kupang dalam identifikasi dimensi indikator kepemimpinan transformasional; dan (2) Bertambahnya ketrampilan dan kemampuan dalam melakukan penilaian tipe kepemimpinan transformasional pejabat struktural yang menjadi atasan dari para ASN.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan pelatihan ini melibatkan beberapa pihak baik secara internal dan eksternal, diantaranya: ASN dan pejabat di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang sebagai mitra utama; LPPM Universitas Indo Global Mandiri sebagai lembaga pendidikan; dan mahasiswa yang membantu secara teknis pelaksanaan.

Rencana capaian dan indikator pelaksanaan pelatihan ini adalah pelatihan penilaian kepemimpinan transformasional dengan indikator capaian adalah kemampuan penilaian berdasarkan aspek dimensi indikator kepemimpinan transformasional. Pelaksanaan pelatihan selama 1 minggu di bulan Oktober 2021.

Metode Pelaksanaan pelatihan ini menggunakan teknik FGD (*Focus Group Discussion*) dengan mengikut sertakan ASN di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang, dilaksanakan melalui beberapa tahap pelaksanaan bertujuan agar lebih mengetahui jalan dari pengabdian alurnya sehingga lebih terarah dan terurut seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Tahap pelaksanaan

1. Tahap Pertama : Survei. Di tahap ini perguruan tinggi menelepon dan berkunjung ke tempat mitra untuk melaksanakan survei. Pihak dari perguruan tinggi melakukan wawancara dengan menanyakan langsung keinginan dan keperluan mitra, setelah itu perguruan tinggi mengumpulkan informasi tentang kebutuhan yang diperlukan oleh mitra dan menganalisis permasalahan. Setelah itu tim perguruan tinggi memberikan surat tugas.
2. Tahap Kedua : Analisa Kebutuhan dan penyebaran kuesioner awal. Tahap kedua ini bertujuan untuk menganalisis solusi permasalahan mitra. Pada tahap ini Tim perguruan tinggi menganalisis keperluan mitra dalam pengetahuan dan ketrampilan penilaian kepemimpinan transformasional. Berdasarkan analisis kebutuhan mitra menunjukkan bahwa pelatihan penilaian kepemimpinan transformasional diperlukan untuk mendukung kinerja ASN dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan atau ditetapkan. Lalu menganalisis dan mencari solusi melalui penyebaran kuesioner sebelum pelatihan untuk melihat dan mencermati kemampuan penilaian yang dilakukan oleh ASN. Tim perguruan tinggi menetapkan waktu pelaksanaan pelatihan.
3. Tahap Ketiga : Pelatihan dan Desain. Ditahap ini di awali dengan melakukan

persiapan, baik persiapan narasumber maupun persiapan materi yang akan disampaikan berupa pelatihan penilaian kepemimpinan transformasional ASN terhadap pejabat struktural. Pelaksanaan pertama dimulai dengan pemberian kata sambutan dari yang mewakili Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Kupang selaku pihak penyelenggara dilanjutkan penyampaian materi sampai penutup.

4. Tahap Keempat : Penyebaran kuesioner akhir. Ditahap ini penyebaran kuesioner setelah pelatihan untuk melihat keterampilan dari ASN dalam melakukan penilaian kepemimpinan transformasional.
5. Tahap Kelima : Menyiapkan laporan. Ditahap ini persiapan laporan pengabdian agar dapat memenuhi unsur tridarma yakni pengabdian kepada masyarakat.

Pelatihan penilaian aspek kepemimpinan transformasional dapat membantu para pejabat struktural untuk memahami keadaan SDM ASN yang dapat berimplikasi pada perubahan suasana kerja, aktivitas kerja, dan produktivitas kerja dalam usaha mencapai target tujuan organisasi. Tim pengabdian mengusulkan agar dilakukan metode-metode dalam penilaian kepemimpinan transformasional sebagai reflektif afektif, kognitif, dan psikomotorik.

HASIL DAN DISKUSI

Persiapan pelaksanaan kegiatan PkM dilakukan dengan menyurvei dan menyebar kuisisioner awal kepada seluruh ASN yang berada di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Setelah itu, dilakukan wawancara dan diskusi dengan para pejabat struktural di Badan Keuangan dan Aset Daerah untuk melakukan FGD yang terkait dengan hari, tanggal kegiatan, tempat serta peralatan yang perlu diadakan, seperti sarana prasarana pendukung kegiatan.



Gambar 2. Diskusi untuk melaksanakan kegiatan PkM

Pelaksanaan PkM ini dilakukan beberapa pelatihan berupa FGD dan lokakarya untuk menambah keterampilan dan kemampuan ASN dalam melakukan penilaian kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi produktivitas kinerja ASN.

1. Pelatihan Identifikasi dimensi indikator kepemimpinan

Pelatihan dilakukan dengan cara FGD kepada ASN untuk memahami dimensi dan indikator dalam penyusunan dimensi dan indikator penilaian kepemimpinan transformasional. FGD ini terdiri dari narasumber-narasumber Dosen UIGM, Wakil Walikota Kupang, dan Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.



Gambar 3. Peserta Kegiatan

2. Pelatihan Penilaian Kepemimpinan

Pelatihan ini merupakan pengembangan dari FGD untuk mengasah kemampuan ASN untuk memahami dimensi indikator kepemimpinan dan peningkatan kapasitas untuk pejabat struktural memahami ruang lingkup kepemimpinan transformasional. Narasumber pada pelatihan ini saya Jefirstson Richset Riwu Kore selaku dosen magister manajemen di Universitas IGM. Pemberian materi di mulai dengan pembuatan aspek penilaian skala likert dan menghasilkan skala analisis tipikal kepemimpinan transformasional.

Pelatihan ini memberikan dampak positif kepada ASN dan pejabat struktural di Badan Keuangan dan Aset Daerah karena mampu dalam menyusun dimensi indikator penilaian kepemimpinan transformasional yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja ASN dan pejabat struktural.

Peserta dibekali dengan teori tentang kepemimpinan. Teori kepemimpinan itu dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan menurut teori sifat, pendekatan ini diasumsikan bahwa dapat ditemukan sejumlah ciri individu terbatas dari kepemimpinan yang efektif. Ciri-ciri tersebut antara lain menyangkut tentang intelektualitas, emosional, fisik, kepercayaan diri, kepandaian berbicara dan lain-lain; (2) kepemimpinan menurut teori perilaku, pendekatan menurut teori perilaku mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan lain sebagainya; dan (3) kepemimpinan menurut teori perilaku, pendekatan menurut teori perilaku mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan lain sebagainya.

Peserta juga memahami bahwa pimpinan pada setiap tingkatan bertanggung jawab atas diseminasi tujuan-tujuan strategis organisasi, dan meyakinkan para pengikutnya untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut secara efektif. Pimpinan-pimpinan transformasional mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut.

Peserta juga memahami dalam penentuan dimensi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari:

- a. Visi sebagai dimensi kepemimpinan yang penting yang diangkat dari konstruk yang lebih luas, berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan bawahan terhadap pimpinan.
- b. Komunikasi inspirasional. kemampuan manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar performa, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.
- c. Pemimpin yang memberikan dukungan. Pimpinan telah mengembangkan orientasi ke arah staff dan memperlihatkan perhatian individual kepada bawahan, dan merespon secara layak pada kebutuhan bawahan secara personal.
- d. Peningkatan kemampuan intelektual. Faktor kepemimpinan ini menunjuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat serta kewaspadaan bawahan atas munculnya masalah, dan dengan demikian akan mengembangkan kemampuan bawahan serta kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perspektif yang baru.
- e. Penghargaan terhadap individu terkait dengan pujian atas keberhasilan kerja, rekomendasi untuk peningkatan upah, serta promosi.

Keberhasilan pelatihan ini berimplikasi pada kemampuan peserta untuk menganalisis dimensi indikator aspek kepemimpinan berdasarkan transformasional seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional

No.	Dimensi	Indikator
1.	Kemampuan membangun visi	(a). mampu mengkomunikasikan visi (b). mampu meningkatkan optimisme
2.	Komunikasi inspirasional	(a). sering memotivasi (b). sering memberikan arahan
3.	Pemimpin yang memberikan dukungan	(a). siap memberikan pelatihan dan instruksi (b). memberikan perhatian secara pribadi
4.	Peningkatan kemampuan intelektual	(a). mampu membuat masalah sebagai suatu kesempatan untuk belajar (b). mampu memberikan alasan yang baik untuk setiap gagasan yang disampaikan
5.	Penghargaan terhadap individu	(a). sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan bawahannya (b). jujur dan terbuka memuji bawahannya

KESIMPULAN

Berdasarkan PkM yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal: (1) pelatihan ini dapat membantu menambah keterampilan dan kemampuan ASN; (2) hasil dari kegiatan PkM ini agar membantu pejabat struktural untuk memahami kepemimpinan transformasional yang memberi dampak pada strategi untuk meningkatkan kinerja ASN pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang; dan kegiatan ini memberi dampak pada ASN dan pejabat struktur mampu menyusun konsep penilaian kepemimpinan transformasional berdasarkan dimensi indikator dari pengalaman kepemimpinan pejabat struktural.

REKOMENDASI

Dari kegiatan PkM yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Agar Pelatihan untuk penambahan pengetahuan diadakan rutin di setiap semester
2. Penambahan pengetahuan yang berbeda agar kualitas dan kuantitas semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusi, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Zahir Publishing.
- Cahyono, Y., Suryani, P., Supono, J., Rahayu, P., & Mufid, A. (2020). Gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic, dan authoritarian pada kinerja dosen di Sekolah Tinggi Kesehatan. *Journal of Education & Human Resources Development*, 1(1), 52–64. <https://doi.org/10.9999/JEMHRD.V111.12>
- Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Marnisah, L., Hasbiyallah, Riwukore, J. R., Habaora, F., & Maris, H. (2021). Analysis of career development, leadership style, and emotional intelligence on the work achievement of employees of PT. BNI (Persero) Tbk Palembang Branch. In Y. UZUN (Ed.), *3rd International Gobeklitepe Social and Humanities Congress* (pp. 257–272). IKSAD Global Publications. <https://doi.org/10.1159/000478491>
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.22219/JIBE.Vol7.No2.95-104>
- Riwu Kore, J. R. (2020). *Kepemimpinan transformasional peningkatan sumber daya manusia* (F. Haba Ora (ed.); 1st ed). PT. Insan Cendekia Mandiri Group.
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Studi kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). Relationship of work ethics, professionalism, and leadership to the performance of internal auditors at the Inspectorate Body of Kupang City. *SISIMA 2021: Seminar Ilmiah Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi, "Penyempurnaan Mekanisme Manajemen Dan Akuntansi Melalui Peningkatan Peran Teknologi Informasi,"* 42.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Mardiyah, & Habaora, F. (2022). Effect of employee placements, discipline, and work climate toward employee performance on Agency of Financial Management and Asset Regional of Lubuklinggau City Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1498–1508. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/84>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Walyusman, Riance, A., Zubaidah, R. A., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance Based on Competence and Work Climate in Lubuklinggau Barat I District at Indonesia. *The Journal of Social Sciences Research*, 7(71), 7–14. <https://doi.org/10.32861/jssr.71.7.14>