

GAYA KEPEMIMPINAN ORANG BUDDHA MAITREYA DALAM BISNIS KELUARGA

Selvie Josowanto dan Thomas Santoso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: clv_edelwise@yahoo.com;thomass@peter.petra.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh orang Buddha Maitreya dalam bisnis keluarganya hingga dapat sukses dalam era bisnis, karena mayoritas orang Buddha Maitreya sukses dalam berbisnis. Jenis penelitian ini kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi pada pemimpin dari usaha berskala menengah dan berskala besar yang merupakan bisnis keluarga, dengan latar belakang agama Buddha Maitreya. Untuk menguji validitas, akan digunakan uji triangulasi sumber data. Berdasarkan hasil analisa data yang di dapat, pemimpin perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan yang diadopsi dari ajaran Buddha Maitreya yaitu *Uttanasampada* (rajin dan semangat dalam bekerja), *Arakhasampada* (penuh hati – hati menjaga kekayaan yang diperoleh), *Kalyanamitatta* (bergaul dengan orang yang bersusila). Selain itu, pemimpin mendominasi gaya kepemimpinan *directive*.

Kata Kunci- ajaran agama Buddha Maitreya, gaya kepemimpinan.

I. PENDAHULUAN

Ajaran agama membentuk karakter masing – masing pribadi yang kemudian karakter tersebut dibawa untuk diterapkan sebagai budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Anghua & Lussier (2010, p. 329) budaya organisasi atau budaya perusahaan mencerminkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya yang berhasil diterima oleh seluruh pihak yang bersangkutan akan membentuk kesuksesan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Bass dan Avolio (1997) kesuksesan dalam perusahaan meliputi efektif dan performa perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan itu (dalam Salman , et al. 2011). Menurut Manning dan Curtis (2007. P 52) terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan yaitu *directive style* , *participative style*, dan *free-reign style*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan orang Buddha Maitreya yang diterapkan dalam bisnis keluarga. Serta mengetahui keterlibatan ajaran agama Buddha Maitreya terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan atau organisasi. Orang

Buddha Maitreya dipilih karena berdasarkan fenomena yang peneliti amati, Buddha Maitreya merupakan aliran agama Buddha yang sebagian besar umatnya merupakan kalangan yang sukses dalam berbisnis

Di ambil dari Tipitaka, ajaran Buddha yang mendukung ajaran bisnis yaitu *Uttanasampada* artinya rajin dan semangat dalam bekerja, *Arakhasampada* artinya penuh hati-hati menjaga kekayaan yang telah diperoleh, dan *Kalyanamitatta* artinya bergaul dengan orang yang bersusila (dalam Uttamo Thera, N.d)

II. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk memahami penelitian secara mendalam. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Secara konseptual, penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan orang Buddha Maitreya dalam bisnis keluarga. Berikut ini adalah definisi konseptual dari penelitian ini yaitu :

1). Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengambil keputusan. Berikut ada tiga gaya kepemimpinan:

a). *Directive style*

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan peran pemimpin sebagai pembuat keputusan dan hasil dari keputusan yang dibuat itu diterapkan dalam perusahaan untuk dijalankan oleh pengikutnya.

b). *Participative style*

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan dalam pengambilan keputusan, pemimpin memberi ijin kepada pengikutnya untuk mengutarakan ide, pertanyaan , dan berdiskusi bersama.

c). *Free-reign style*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kewenangan bagi pengikutnya untuk membuat keputusan secara penuh namun pada batasan masalah tertentu.

2). Dalam ajaran Agama Buddha Maitreya ini terdapat tiga konsep yaitu

a). *Uttanasampada* artinya rajin dan semangat dalam bekerja. Hal ini sama dengan *motivasi* karena motivasi merupakan suatu usaha yang membangun tindakan untuk meraih hasil yang diinginkan. Usaha dan tindakan adalah hal yang nampak dalam hasil sehingga disebut rajin. Untuk meraih hasil yang diinginkan adalah dorongan dari dalam

diri sehingga disebut semangat. Dalam *Uttanasampada* atau *motivasi* ada dua hal penting yaitu Rajin akan diteliti dari aktivitas yang dilakukan pemimpin dalam kesehariannya, jam kerja, kepadatan aktivitas, dan penyelesaian tanggung jawab pemimpin terhadap tugas-tugasnya. Semangat akan diteliti dari alasan pemimpin dapat masih tetap bersemangat dalam bekerja hingga saat ini.

b). *Arakhasampada*

Ajaran ini memiliki arti penuh hati-hati menjaga kekayaan yang telah diperoleh. *Resources capabilities* artinya kemampuan internal perusahaan untuk koordinasi dan memaksimalkan sumber daya. Koordinasi terhadap kekurangan yang ada dalam perusahaan sehingga kelebihan dapat dimaksimalkan. Terdapat empat hal penting yaitu yang pertama adalah usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul akan diteliti dari alasan pemimpin tetap optimis dalam menjalankan bisnisnya serta peraturan yang diterapkan dalam bisnis. Optimis adalah keyakinan yang positif terhadap yang dilakukan. Dengan memiliki sikap optimis, maka pemimpin memiliki usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul. Dengan adanya peraturan maka dapat mencegah hal yang tidak dikehendaki atau sama dengan mencegah agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul. Yang kedua adalah usaha menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki akan diteliti dari ada tidaknya solusi yang diambil dalam masalah yang dihadapi pemimpin. Yang ketiga adalah usaha untuk menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki akan diteliti dari usaha yang dilakukan pemimpin untuk menggunakan kelebihan sumber daya yang ada untuk dialokasikan ke sektor lain yang belum dimiliki. Yang keempat adalah usaha untuk mengembangkan kelebihan yang sudah dimiliki akan diteliti dari rencana bisnis pemimpin ke depannya atau usaha yang dilakukan untuk memperbesar bisnis yang telah dimiliki saat ini.

c). *Kalyanamitatta*

Ajaran ini artinya adalah bergaul dengan orang yang bersusila. Definisi teamwork adalah sekumpulan orang yang memiliki kemampuan saling melengkapi dan terikat untuk mencapai tujuan. Untuk itu, kriteria membangun tim yang baik menurut agama Buddha ada empat hal penting yaitu : Yang pertama adalah kerelaan diteliti dari ada tidaknya kerelaan yang dimiliki pemimpin terhadap pengikutnya. Kerelaan berupa membagikan keuntungan dari hasil yang telah diperoleh berupa bonus, penghargaan dan lainnya. Yang kedua adalah ucapan yang menyenangkan dan halus akan diteliti dari tindakan yang dilakukan pemimpin terhadap pengikut yang melakukan kesalahan atau yang kurang disukai serta cara pemimpin menyapa pengikutnya. Yang ketiga adalah melakukan hal yang berguna bagi orang lain akan diteliti dari ada tidaknya bantuan yang diberikan kepada pegawai berupa bantuan materi yaitu uang ketika pegawai membutuhkan atau bantuan non materi berupa memberi *motivasi*. Yang keempat adalah memiliki ketenangan batin dan tidak sombong akan diteliti dari bagaimana pemimpin menjaga

kebahagiaan yang telah diperoleh dan bagaimana pemimpin memandang perbedaan status sosial yang ada.

Subyek penelitian adalah orang Buddha Maitreya yang berperan sebagai pemilik bisnis keluarga. Obyek penelitian adalah gaya kepemimpinan orang Buddha Maitreya.

Teknik penetapan narasumber yang peneliti gunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria narasumber yang peneliti pilih adalah orang Buddha Maitreya yang memiliki bisnis menengah dan besar, selain itu narasumber juga terlibat aktif dalam kegiatan beribadah atau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial.

Dalam penelitian yang peneliti lakukan, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah wawancara dan observasi. Peneliti menggunakan triangulasi sumber data sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data

III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

1). Rajin

Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar rajin. Rajin dapat dibuktikan dari jam kerja di toko Narasumber dari bisnis menengah adalah sebelas jam, selama itu terjadi aktivitas melayani pengunjung dan *supplier* yang datang ke toko. Hal ini juga terdapat pada Narasumber dari bisnis besar yaitu jam kerja pabrik adalah sembilan jam, selama jam kerja Narasumber dari bisnis besar mengawasi produksi dan menandatangani surat-surat penting. Dalam hal jam kerja ini, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar bertindak sebagai pembuat keputusan karena kemampuan pekerja dalam perusahaan rendah untuk mempengaruhi hal ini, serta karena pemimpin memiliki *formal authority* kuat.

2). Semangat

Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar memiliki semangat. Hal ini dapat dibuktikan dari motto yang dimiliki Narasumber dari bisnis menengah bahwa untuk sukses dalam bisnis harus semangat. Serta, memiliki tujuan dan merasakan manfaat dari bisnis membuat Narasumber dari bisnis menengah tetap semangat. Hal ini juga terdapat pada Narasumber dari bisnis besar yaitu untuk tetap semangat dalam bekerja, Narasumber dari bisnis besar memiliki tujuan yaitu keluarga. Hal ini juga dibuktikan dari kontribusi kedua narasumber terhadap perusahaan. Semangat ini merupakan keputusan yang dibuat sendiri oleh Narasumber dari bisnis menengah karena *formal authority* yang dimiliki Narasumber dari bisnis menengah adalah kuat dalam hal menjaga tetap semangat karena bersifat individu dan subyektif. Keputusan juga dibuat sendiri oleh narasumber bisnis besar karena keputusan bersifat subyektif maka kemampuan pekerja untuk mempengaruhi rendah dan *formal authority* pemimpin adalah kuat.

3). Usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul

Narasumber dari bisnis menengah melakukan usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul dengan cara memiliki keyakinan dan menerapkan peraturan.

Narasumber dari bisnis besar melakukan usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul dengan cara menjaga kualitas dan harga agar dapat bersaing di pasar, juga menggunakan 90% pegawai tidak tetap. Keputusan untuk melakukan usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul diputuskan oleh Narasumber dari bisnis menengah, karena *formal authority* yang kuat karena dalam hal membentuk peraturan, Narasumber dari bisnis menengah memegang tugas manajemen, hal ini terlihat bahwa tugas pekerja sebagai membantu proses distribusi dan bukan sebagai manajemen. Keyakinan merupakan hal yang bersifat subyektif. Dalam hal ini, keputusan diambil sendiri oleh narasumber dari bisnis besar karena struktur tugas kompleks yaitu mengenai kualitas dan harga, serta karena narasumber dari bisnis besar merupakan pimpinan tertinggi maka *formal authority* adalah kuat.

4). Usaha menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki Narasumber dari bisnis menengah melakukan usaha untuk menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki dengan cara menagih hutang, memasang CCTV yang mengarah ke kasir, dan membeli barang sebelum harga naik. Narasumber dari bisnis besar melakukan usaha untuk menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki dengan cara menyampaikan komplain, membangun lagi pabrik yang terbakar dan berasuransi, membuat ekspedisi jurusan Surabaya-GuangZhou dan sebaliknya, merubah harga sesuai inflasi, dan membagi *job desk* pada karyawan dengan jelas. Dalam hal melakukan usaha untuk menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar memilih mendiskusikan, menerima ide dari kemampuan yang tinggi dalam hal ini dikarenakan pengalaman kerja yang cukup lama, dan kemampuan menghadapi struktur tugas yang kompleks.

5). Usaha menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki

Narasumber dari bisnis menengah melakukan usaha menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki dengan cara menginvestasikan uang ke ruko dan saham. Narasumber dari bisnis besar melakukan usaha menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki dengan cara membuat bisnis yang *unrelated diversification* seperti *dealer* motor, *importer* mesin jam, ekspedisi dan akan membuka pabrik kertas yang sedang dikonsultasikan dengan KMC. Dalam hal melakukan usaha untuk menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki, Narasumber dari bisnis menengah bertindak sebagai pembuat keputusan karena struktur pekerjaan yang kompleks artinya pegawai yang ada di toko memiliki tugas dalam hal membantu proses distribusi, sedangkan Narasumber dari bisnis menengah bertugas dalam manajemen, dalam hal menumbuhkan kelebihan, Narasumber dari bisnis menengah menggunakan cara berinvestasi ke saham dan ruko. Hal ini merupakan struktur tugas yang kompleks jika dikerjakan oleh pegawai. Sedangkan Narasumber dari bisnis besar memilih untuk mendiskusikan terlebih dahulu karena kemampuan pekerja tinggi serta struktur tugas kompleks.

6). Usaha mengembangkan kelebihan yang telah dimiliki

Narasumber dari bisnis menengah melakukan usaha untuk mengembangkan kelebihan yang sudah dimiliki dengan cara memikirkan barang yang akan ditambahkan ke toko, mengembangkan *motivasi* dalam diri, meningkatkan kepercayaan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang baik, memperbesar toko menjadi dua ruko. Narasumber dari bisnis besar melakukan usaha untuk mengembangkan kelebihan yang sudah dimiliki dengan cara mengembangkan bisnis ke pasar ekspor, mengikuti pameran bisnis, mewariskan bisnis ke anak-cucu, menyekolahkan kedua anaknya ke China dengan tujuan hubungan dagang. Dalam melakukan usaha untuk mengembangkan kelebihan yang sudah dimiliki, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar bertindak sebagai pembuat keputusan. Karena, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar memiliki *formal authority* yang kuat karena bertugas dalam hal manajemen.

7). Kerelaan

Narasumber dari bisnis menengah memberikan kerelaan berupa pemberian materi atau bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus, membagikan kue kepada pengunjung dan pegawai. Kerelaan non materi yang diberikan Narasumber dari bisnis menengah berupa menyediakan tempat ibadah bagi orang-orang yang ingin beribadah. Hal ini juga terdapat pada Narasumber dari bisnis besar yaitu kerelaan berbagi secara materi dengan memberikan bonus. Kerelaan secara non materi yaitu Narasumber dari bisnis besar rela pulang lebih telat daripada pegawainya. Dalam melakukan kerelaan ini, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar bertindak sebagai pembuat keputusan. Karena bersifat subyektif sehingga kemampuan pegawai untuk mempengaruhi atau mengatur rendah, dan karena bersifat subyektif maka *formal authority* adalah kuat.

8). Ucapan yang menyenangkan dan halus

Dalam hal berkata, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar berucap secara menyenangkan dan halus yaitu dengan cara menegur pelan –pelan atau dengan bicara baik-baik terhadap hal yang kurang disukai. Narasumber dari bisnis menengah berbicara dengan halus kepada orang yang berhutang di tokonya. Narasumber dari bisnis menengah memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk berucap kepada pelanggan, namun dalam batasan tertentu karena struktur tugas yang dikerjakan sederhana. Narasumber dari bisnis besar sebagai panutan cara tutur kata dan diterapkan dalam perusahaan, dalam hal ini, bersifat subyektif maka *formal authority* adalah kuat.

9). Hal yang berguna bagi orang lain

Narasumber dari bisnis menengah melakukan hal yang berguna bagi orang lain dengan cara memberi kesempatan orang yang ingin menitipkan barang untuk dijual di toko, memperbolehkan hutang di toko, bersedia membantu jika bisa membantu, menyediakan jasa penyalur ke panti asuhan, memotivasi pegawai. Narasumber dari bisnis besar melakukan hal ini dengan cara membantu persiapan suksesor turun ke bisnis, membuka ekspedisi karena teman-

teman Narasumber dari bisnis besar juga membutuhkan, memberi bantuan pegawai, memberikan fasilitas di perusahaannya. Dalam melakukan hal yang berguna bagi orang lain ini, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar bertindak sebagai pembuat keputusan. Karena kemampuan pegawai untuk mempengaruhi atau mengatur rendah, dan karena bersifat subyektif maka *formal authority* adalah kuat.

10). Ketenangan batin dan tidak sombong

Narasumber dari bisnis menengah memiliki ketenangan batin dan tidak sombong yang dapat dibuktikan dari Narasumber dari bisnis menengah mau menerima masukan dari pegawai, tetap bersyukur, tidak tamak, tetap sabar, menyuruh pegawai dengan halus, dan menganggap tidak adanya perbedaan status sosial. Narasumber dari bisnis besar memiliki ketenangan batin dan tidak sombong yang dapat dibuktikan dari menerima keadaan dengan lapang dada, menanggapi tidak adanya perbedaan status sosial, dan menanggapi sapaan dari pegawai. Dalam ketenangan batin dan tidak sombong, Narasumber dari bisnis menengah dan Narasumber dari bisnis besar bertindak sebagai pembuat keputusan. Karena kemampuan pegawai untuk mempengaruhi atau mengatur rendah, dan karena bersifat subyektif maka *formal authority* adalah kuat.

Tabel 1 Matriks bisnis menengah

Bisnis Menengah	U1	U2	A1	A2	A3	A4	K1	K2	K3	K4
Directive										
- Kemampuan pekerja rendah	✓						✓		✓	✓
- Struktur tugas kompleks					✓	✓				
- <i>Formal Authority</i> kuat	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Participative										
- Kemampuan pekerja tinggi				✓						
- Struktur tugas kompleks										
- <i>Formal Authority</i> kuat atau lemah										
Free Reign										
- Kemampuan pekerja tinggi										
- Struktur tugas sederhana							✓			
- <i>Formal Authority</i> kuat										

- D1 = Kemampuan pekerja rendah
- D2 = Struktur tugas kompleks
- D3 = *Formal Authority* kuat
- P1 = Kemampuan pekerja tinggi
- P2 = Struktur tugas kompleks
- P3 = *Formal Authority* kuat atau lemah
- F1 = Kemampuan pekerja tinggi
- F2 = Struktur tugas sederhana
- F3 = *Formal Authority* kuat
- U1 : Rajin
- U2 : Semangat

A1 : Usaha agar kekurangan yang belum dimiliki tidak timbul

A2 : Usaha menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki

A3 : Usaha menumbuhkan kelebihan yang belum dimiliki

A4 : Usaha mengembangkan kelebihan yang sudah dimiliki

K1 : Kerelaan

K2 : Ucapan yang menyenangkan dan halus

K3 : Hal berguna bagi orang lain

K4 : Ketenangan batin dan tidak sombong

Tabel 2 Matriks bisnis besar

Bisnis besar	U1	U2	A1	A2	A3	A4	K1	K2	K3	K4
Directive										
- Kemampuan pekerja rendah	✓	✓					✓	✓	✓	✓
- Struktur tugas kompleks			✓			✓				
- <i>Formal Authority</i> kuat	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
Participative										
- Kemampuan pekerja tinggi				✓	✓					
- Struktur tugas kompleks				✓	✓					
- <i>Formal Authority</i> kuat atau lemah										
Free Reign										
- Kemampuan pekerja tinggi										
- Struktur tugas sederhana										
- <i>Formal Authority</i> kuat										

IV. KESIMPULAN

Orang Buddha Maitreya yang memiliki bisnis keluarga adalah narasumber. Narasumber menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran agama Buddha Maitreya yaitu *Uttanasampada* (rajin, semangat), *Arakhasampada* (penuh hati-hati menjaga kekayaan yang telah diperoleh), *Kalyanamitatta* (bargaul dengan orang yang bersusila).

Berdasarkan ajaran Buddha Maitreya, Narasumber dari bisnis menengah lebih condong ke gaya kepemimpinan *Kalyanamitatta* (pada poin hal yang berguna bagi orang lain). Narasumber dari bisnis besar lebih condong ke gaya kepemimpinan *Arakhasampada* (pada poin usaha menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki).

Gaya kepemimpinan *Directive* digunakan oleh narasumber dari bisnis menengah dan narasumber dari bisnis besar.

Saran, agar bisnis menengah menjadi besar dapat menggunakan gaya kepemimpinan *Arakhasampada* yaitu pada poin menghilangkan kekurangan yang telah dimiliki.

Bisnis menengah dalam hal *Arakhasampada* (penuh hati-hati menjaga kekayaan yang telah diperoleh) dapat menggunakan gaya kepemimpinan *participative* yaitu dengan menggunakan pekerja yang memiliki kemampuan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F. Lussier, Robert N.(2010). *Effective Leadership*. (4th Ed) .United States of America : Pearson Education.
- Al-Rawi, Khalid. (2008) .*Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness - case study*. Retrieved from 17 September 2013.<http://search.proquest.com/docview/231970040/1415F774EB52631817/5?accountid=45762>
- Dussault, Marc R. *What is a Family Business?* (2008). Retrieved from 17 September 2013. <http://search.proquest.com/docview/231221770/140CAC9285033F04186/3?accountid=45762>
- Forbes. (2013). *Murdaya Poo*. Retrieved from 17 September 2013.<http://www.forbes.com/profile/murdaya-poo/>.2013.
- Hernasari, Putri Rizqi. (2012). *Yuk! Datang ke Vihara Terbesar di Indonesia di Medan*. Januari 10.2012. Retrieved from 17 September 2013.<http://travel.detik.com/read/2012/01/10/10/122225/1811404/1025/yuk-datang-ke-vihara-terbesar-se-indonesia-di-medan>
- Indonesia. Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2009). *Surabaya Dalam Angka*. Surabaya : Author.
- Institute of Leadership and Management.(2007). *What is motivation ?* Pardey, David. *Motivating to Perform in the Workplace* (p. 69). UK : Pergamon Flexible Learning.
- Lian, Lee Kim. Tui, Low Guan.*Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics*.(2012). Retrieved from 17 September 2013.<http://search.proquest.com/docview/1021195733/140BA06D18D7275EEBA/5?accountid=45762>.
- Manning, George. Curtis, Kent. (2007). *The Art of Leadership*. Mc Graw Hill. Second Edition.
- Mustafa, Hasan. (2000). *Teknik Sampling*. Retrieved from 17 September 2013.<http://home.unpar.ac.id/~hasan/SAMPLING.doc>
- Putera, Nusa. (2011). *Penelitian Kualitatif: Proses dan Aplikasi* . Jakarta : Permata Puri Media.
- Ramli, Samsul. (2012). *Usaha Kecil Dalam Paket Non Kecil*. Retrieved from 18 September 2013. <http://samsulramli.wordpress.com/2012/10/02/usaha-kecil-dalam-paket-non-kecil/>
- Salman, Zahid. Riaz, Adnan. Saifullah, Muhammad. Rashid, Majed. (2011). *Leadership styles and employee performance*. Retrieved from 18 September 2013. <http://search.proquest.com/docview/907119071/1425E675B8E3E046368/9?accountid=45762>
- Sheehy, Jason. Flynn, Alan.(2005). *Making Widgets, Creating Wealth or Leaving a Legacy what is the purpose of the family business?* Retrieved from 17 September 2013.<http://search.proquest.com/docview/223168049/140CAC9285033F04186/2?accountid=45762>
- Supitchayangkool, Surat .(2005). *A study of relationships between resources/capabilities, positional advantages*. Retrieved from 19 September 2013.<http://search.proquest.com/docview/305348806/140E401421331ED48C0/2?accountid=45762>
- Susanto, A.B. Wijanarko, Himawan. Susanto, Patricia. Mertosono, Suwahjehadi. (2008). *Family Business*. Jakarta : The Jakarta Consulting Group.
- Thera, Uttamo. N.d. *Kiat Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Retrieved from 19 September 2013.<http://www.beccsurabaya.org/artikel/artikel-buddhis/254-kiat-sukses-bisnis-dalam-era-globalisasi.html>
- Tuuli, M . Rowlinson,S. Fellow, R. Anita,M.M. (2012). *Empowering the project team: impact of leadership style and team context*. Retrieved from 19 September 2013.<http://search.proquest.com/docview/1021809282/14172F50442168E8D8D/4?accountid=45762>