

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI PT JAYA MULIA PERKASA

Daniel Jesse Budiarto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: djessebudiarto@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini berjudul **Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Jaya Mulia Perkasa. Konsep kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara dan narasumber yang dipilih ada tiga orang, yaitu pemimpin perusahaan, kepala cabang, dan kepala bagian keuangan. Pengujian keabsahan data digunakan dengan metode triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Dari hasil wawancara, Pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa terbukti memiliki karisma, inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual yang merupakan dimensi – dimensi dari kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci - Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah kepentingan bagi perusahaan karena perusahaan pasti terdiri dari beberapa orang yang bergabung untuk mencapai tujuan yang sama, dan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perusahaan berjalan sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan telah terbukti sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan (Crossan & Apaydin, 2013). Bahkan diantara komponen – komponen lain organisasi seperti struktur, budaya, praktik manajerial, misi, visi, tujuan, strategi, kebijakan, prosedur serta iklim kerja, kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting atau inti (Yukl, 2008). Pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi konsep yang menarik perhatian para peneliti untuk melakukan penelitian di bidang perilaku keorganisasian ini. Bass menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Nielsen dan Daniels (2011) juga menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurkolis, 2003). Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Mohyi (2006), yang mendefinisikan pemimpin sebagai kegiatan mempengaruhi, mengorganisir, mengarahkan atau menggerakkan orang lain

untuk melaksanakan sesuatu demi mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu menumbuhkan motivasi dan memberikan wawasan kepada pengikutnya agar sikap hormat dan kepercayaan tumbuh sehingga mereka dapat bergerak sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam situasi perekonomian yang semakin sulit ini, kepemimpinan yang efektif sangatlah dibutuhkan di perusahaan manapun, terutama untuk menghadapi ketidakpastian yang akan datang. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki bawahannya, sehingga dapat memecahkan masalah dan kinerja organisasi akan lebih maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional akan sangat diperlukan dalam perusahaan saat ini. Bass dan Riggio (2009) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara – cara tertentu. Istilah transformasional sendiri berasal dari kata *transform* yang berarti merubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Didalam perusahaan, kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang harus memiliki informasi yang jelas mengenai apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya (Melcafe, 2010). Pada kepemimpinan transaksional, pemimpin menjajikan dan memberikan penghargaan pada bawahannya yang dinilai memiliki kinerja baik, dan sebaliknya memberikan ancaman dan memberikan konsekuensi atas kinerja buruk. Bass mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Namun, Bass (2006) menganggap bahwa seorang pemimpin dapat menggunakan kedua tipe ini dalam waktu dan situasi yang berbeda. Tapi, hanya pemimpin transformasional yang dapat mempengaruhi pengikutnya dengan emosional yang kuat.

PT Jaya Mulia Perkasa adalah perusahaan *direct selling* yang mengandalkan barang – barang rumah tangga seperti panci presto, blender, hingga peralatan elektronik seperti *Computer Tutor* untuk menunjang pendidikan anak – anak di usia dini. Perusahaan ini dipimpin oleh Danny Pribudi dan

berdiri sejak tahun 1993 di Surabaya. Produk – produk dari PT Jaya Mulia Perkasa merupakan barang yang diimpor dari Tiongkok, lalu kemudian dipasarkan dengan sistem *door to door* oleh para *salesman* di cukup banyak kota dan daerah di Indonesia, seperti Surabaya, Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Denpasar. Melihat kondisi perekonomian di Indonesia yang sedang memburuk beberapa waktu terakhir, hingga terjadi fluktuasi nilai mata uang dollar di Indonesia, PT Jaya Mulia Perkasa tentu menghadapi situasi yang sulit karena semua produk yang dipasarkan oleh mereka di Indonesia merupakan barang impor. Untuk menghadapi fenomena tersebut, gaya kepemimpinan Danny Pribudi sebagai pemimpin perusahaan merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Terlebih, PT Jaya Mulia Perkasa mendapat penghargaan dari LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) karena menjadi salah satu perusahaan *direct selling* yang mampu bertahan di keadaan perekonomian yang buruk ini. Dari hasil wawancara pendahuluan, Larsih, salah satu staff PT Jaya Mulia Perkasa yang sudah berada di perusahaan sejak tahun 1997, mengungkapkan bahwa *leadership* Danny Pribudi merupakan faktor yang sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Bagaimana pemimpin menjalankan perannya agar bawahannya terutama para salesman untuk dapat bekerja lebih produktif / efisien dan tangguh agar perusahaan menjadi lebih baik, menjadi topik yang menarik minat peneliti. Untuk mendongkrak motivasi dan performa dari para karyawan terutama salesman, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan oleh pemimpin perusahaan.

Peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh Danny Pribudi, pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa, dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin perusahaan. Batasan penelitian ini hanya terbatas pada gaya kepemimpinan Danny Pribudi selaku pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa, Jl. Raya Jemursari No. 33, Surabaya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama. Dimensi – dimensi yang membentuk kepemimpinan transformasional antara lain; Karismatik, Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Konsiderasi Individual.

1. Karismatik
 - a. Pemimpin membuat karyawan merasa senang bila berada didekatnya.
 - b. Pemimpin mendapat rasa hormat dari para karyawannya.
 - c. Pemimpin membuat karyawan merasa bangga menjadi rekan kerjanya.
2. Inspirasional
 - a. Pemimpin selalu mempunyai cara untuk mendorong atau memberikan motivasi kepada karyawan.
 - b. Pemimpin mengkomunikasikan tentang harapan – harapan prestasi kerja yang tinggi kepada karyawan.
3. Konsiderasi Individual
 - a. Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya.
 - b. Pemimpin mengetahui keinginan karyawan dan membantu untuk mendapatkannya.

- c. Pemimpin memberikan perhatian pada siapa saja yang lalai dalam pekerjaan.
4. Stimulasi Intelektual
 - a. Pemimpin membuat karyawan mampu berpikir tentang masalah lama dengan cara baru.
 - b. Pemimpin menunjukkan cara – cara baru untuk menghadapi masalah.
 - c. Pemimpin memberikan semangat pada karyawan untuk mengekspresikan ide dan pendapat karyawan.

Kepemimpinan Transaksional berupaya memotivasi bawahannya agar dapat berprestasi melampaui harapan dan perkiraan sebelumnya. Dimensi-dimensi kepemimpinan transaksional adalah; Manajemen Imbalan dan Manajemen Pengecualian.

1. Imbalan
 - a. Pemimpin mengatakan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan apabila menginginkan penghargaan dari prestasi.
 - b. Pemimpin memberikan nilai yang baik apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - c. Pemimpin dapat menyakinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sebagai imbalan.
2. Manajemen dengan Pengecualian
 - a. Pemimpin memusatkan perhatian pada kegagalan yang tidak sesuai dengan ketentuan standar.
 - b. Selama segala sesuatunya berjalan dengan baik, pemimpin tidak berusaha merubah apapun.
 - c. Pemimpin memberitahukan tentang apa yang harus dilakukan karyawan ketahui dalam mengerjakan pekerjaan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis (Sugiyono, 2013). Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi, dan format grounded research. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Sugiyono, 2013). Moleong (2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Objek penelitian adalah obyek yang dijadikan penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pemimpin, 4 orang staff PT Jaya Mulia Perkasa yang mencakup satu kepala cabang, satu staff keuangan, dan satu

orang salesman. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi di mana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Metode ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam kepada narasumber yang sudah ditetapkan kemudian melakukan *crosscheck* dari hasil wawancara.

Uji Keabsahan Data

Narasumber 1: Danny Pribudi, pemimpin perusahaan. Dengan melakukan wawancara ke pemimpin perusahaan, diharapkan peneliti akan mendapatkan banyak informasi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Jaya Mulia Perkasa, karena dia sendiri yang memimpin langsung / memegang kendali di perusahaan.

Narasumber 2: Larsih, kepala bagian keuangan. Karena di struktur perusahaan bagian ini termasuk yang teratas, dan kebetulan di PT Jaya Mulia Perkasa bagian ini dipegang oleh orang yang sudah sejak awal perusahaan berdiri, maka peneliti memilih untuk melakukan wawancara kepada kepala bagian keuangan.

Narasumber 3: Dede Pribudi, Kepala cabang. Dengan melakukan wawancara ke salah satu kepala cabang, diharapkan peneliti akan mendapat banyak informasi mengenai kepemimpinan Danny Pribudi. Kepala cabang sendiri dipilih karena sering berada di kantor atau di tempat yang sama dengan pemimpin, jadi kepala cabang dinilai cukup tahu banyak tentang gaya kepemimpinan Danny Pribudi. Peneliti akan melakukan wawancara dari orang – orang yang sesuai pada kriteria diatas, kemudian melakukan *crosscheck* dari hasil wawancara tersebut untuk menyimpulkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Moleong (2010) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilahmilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada direkaman

tersebut. Setelah peneliti menulis hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Responden

Dalam penelitian ini, ada dua konsep kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dimensi yang dimiliki kepemimpinan transformasional adalah Karismatik, Inspirasional, Konsiderasi Individual, dan Stimulasi Intelektual. Sedangkan dimensi dari konsep kepemimpinan transaksional adalah Imbalan dan Manajemen dengan Pengecualian (Bass & Riggio, 2006)

Dari hasil wawancara, dapat dibuktikan bahwa pemimpin perusahaan merupakan pemimpin yang berkarisma. Itu terlihat dari rasa hormat dan bangga yang ditunjukkan oleh narasumber terhadap pemimpinnya. Dari dimensi inspirasional, hasil wawancara dari keempat narasumber juga membuktikan bahwa pemimpin perusahaan merupakan sosok yang selalu dapat memotivasi bawahan dan memberikan dorongan pada bawahan untuk dapat melakukan pekerjaannya. Keempat narasumber juga meyakini bahwa pemimpin perusahaan memiliki intelektual yang cukup untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan. Pemimpin juga dapat merangsang bawahannya untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Dari dimensi konsiderasi individual, hasil wawancara dari keempat narasumber juga membuktikan bahwa pemimpin perusahaan merupakan pemimpin yang cukup memberikan perhatian dan bantuan pada bawahannya. Perhatian dan bantuan yang diberikan bisa berupa nasihat atau motivasi dan bisa juga berupa bantuan materi seperti biaya untuk daftar sekolah anak hingga bantuan biaya pengobatan untuk keluarga yang sakit. Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atas yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Bass (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Dari konsep kepemimpinan transaksional, yaitu imbalan dan manajemen dengan pengecualian, hasil wawancara dengan keempat narasumber membuktikan bahwa pemimpin perusahaan tidak mengarah ke dimensi tersebut. Pemimpin perusahaan cenderung tidak menuntut apapun selain terpenuhinya target penjualan dan mematuhi peraturan di perusahaan. Ia tidak memberikan pengecualian atau aturan khusus dalam bekerja. Pemimpin perusahaan juga tidak pernah menjajikan suatu imbalan pada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik. Ia hanya memberikan motivasi dan pendekatan personal untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan adalah gaya kepemimpinan Transformasional.

Tabel 1.
Uji Triangulasi

Konsep	Dimensi	Elemen	Informan
Karismatik	Respect	Dihormati oleh bawahan dan membuat bawahan bangga	Keempat informan menghormati dan bangga dipimpin oleh pemimpinnya
Inspirasional	Motivator	Selalu mempunyai cara untuk memotivasi	Keempat informan setuju bahwa pemimpin selalu mempunyai cara untuk memotivasi
Konsiderasi Individual	Mentoring	Memberikan perhatian khusus	Keempat informan setuju bahwa pemimpin se bisa mungkin memberikan perhatian khusus kepada bawahannya
		Memberikan bantuan	Keempat informan setuju bahwa pemimpin selalu memberikan bantuan kepada bawahan yang membutuhkan
	Listening	Mendengarkan keluhan	Keempat informan setuju bahwa pemimpin perusahaan selalu mendengarkan keluhan bawahannya dan memberikan feedback
Stimulasi Intelektual	Penyelesaikan masalah	Selalu mempunyai solusi	Keempat informan setuju bahwa pemimpin selalu mempunyai solusi untuk menyelesaikan masalah.
Imbalan		Terampil dalam memberikan imbalan pada bawahan	Keempat informan setuju bahwa pemimpin perusahaan tidak pernah memberikan imbalan apapun pada bawahannya
Manajemen dengan pengecualian		Memberikan pengecualian atau aturan khusus pada bawahan dalam bekerja	Keempat informan setuju bahwa pemimpin tidak pernah memberikan aturan khusus atau pengecualian tertentu kepada bawahannya.

Pembahasan Uji Triangulasi

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan di Bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan transformasional. Danny Pribudi terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Secara garis besar, kepemimpinan Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan modern yang memanusiakan manusia.

Ia memandang manusia atau bawahan di perusahaannya bukan sebagai objek, tetapi sebagai pribadi yang memiliki karakter, sifat, kelemahan, dan kelebihan, yang sama seperti pemimpin sekalipun. Dimensi kepemimpinan transaksional bisa dibilang tidak berlaku di dalam gaya kepemimpinannya. Ia tidak memberikan imbalan ataupun pengecualian dan aturan – aturan khusus kepada bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan sebagai berikut :

Sangat disarankan bagi peneliti selanjutnya dan perusahaan untuk mengetahui keefektifan kepemimpinan dan komunikasi Danny Pribudi sebagai pemimpin perusahaan. Melihat cukup banyaknya cabang diluar pulau yang tutup karena jatuhnya penjualan, menarik bagi peneliti dan perusahaan untuk meneliti keefektifan dari kepemimpinan dan komunikasi Danny Pribudi di PT Jaya Mulia Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. & Bass, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis. *The Leadership Quarterly*, Vol. 27 (pp. 199-218)
- Bass, B. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Erlbaum Associates.
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). MLQ: Multifactor leadership questionnaire, 2nd Edition. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. & Riggio, R (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Erlbaum.
- Crossan, M.M. & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, Vol. 13 (pp. 98-106)
- Gozukara, O. & Faruk O. (2008). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University. *Science Direct database, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195 (pp.963 – 971)
- Greenberg, J. & Baron, R. (2000). Perilaku Organisasi. Jakarta: Prentice Hall.
- Mohyi, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Moleong, L. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Narsa, I. (2012). Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 2, September 2012: 102-108.
- Nielsen, K. & Daniels, K. (2011). Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and wellbeing? *The Leadership Quarterly*, 23. (383- 397).
- Nurkholis, H. (2003). Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo (1994). Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia, Indonesia, Jakarta.

Wibawa, D.A. (2006). Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. Retrieved March 9th 2016 from <https://www.scribd.com/document/75632304/Kepemimpinan-Transformasional-dan-Transaksional>

mpinan-Transaksional-Dan-Transformasional.

Yukl, G.A. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19 (6). (708–722)