

**PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAJER* DAN  
GAMBARAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA MAKMUR  
SEJAHTERA PONTIANAK**

**Risa**

email:rishalie22@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan pada perusahaan ini dan untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis yakni metode penelitian deskriptif, dengan populasi adalah seluruh karyawan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak yang berjumlah 50 orang. Penulis menggunakan semua populasi yang ada sebagai sampel yakni sebanyak 50 orang dengan teknik *probability sampling*. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis mendapatkan hasil bahwa tipe gaya kepemimpinan yang cenderung dominan diterapkan oleh pimpinan perusahaan ini adalah tipe gaya kepemimpinan partisipatif, dimana gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Ini menandakan bahwa pimpinan dari PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak sering melibatkan bawahannya dalam mengambil sebuah solusi atau keputusan atas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Berkaitan dengan gambaran kinerja karyawan, maka penulis mendapatkan bahwa faktor lingkungan internal pegawai lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan dua faktor yang lainnya. Ini menandakan bahwa keadaan internal para karyawan di dalam perusahaan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

**KATA KUNCI:** *gaya kepemimpinan, kinerja karyawan,*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi merupakan era dimana persaingan menjadi sesuatu yang lumrah terjadi diantara perusahaan - perusahaan yang ada di Indonesia. Ketika persaingan melibatkan faktor internal dan faktor eksternal dari suatu perusahaan, maka kinerja akan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam mengarungi persaingan. Tak bisa di pungkiri bahwa sangat dibutuhkan kepemimpinan yang bijak dan tepat sasaran dalam memimpin dan menjalani sebuah perusahaan, agar dapat tercapai kinerja yang memuaskan serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting adalah faktor *human* atau manusia. Dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan tersebut, fungsi sumber daya manusia dianggap sebagai fungsi utama karena manusia merupakan sumber daya yang dapat diperbaharui yang menyebabkan penggunaannya secara efektif

menguntungkan, bukan saja member manfaat untuk sekarang, tetapi pula member manfaat untuk jangka panjang dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya dari perusahaan yang paling sulit untuk dikontrol sepenuhnya adalah sumber daya tenaga kerja, ini dikarenakan manusia memiliki berbagai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Dengan menyadari proses pelaksanaan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan maka hal yang perlu diberi perhatian lebih adalah manajemen harus memimpin dengan sebaik mungkin. Terdapat dua aspek terpenting dalam kepemimpinan, yaitu sifat kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan yang sering kali disebut gaya kepemimpinan.

### KAJIAN TEORITIS

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen terpenting organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan uang karena dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan sumber daya manusia adalah yang bergerak mengelola jalannya perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2011: 10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Ismail (2009: 131):

“Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2011: 170-173): “Ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut serta memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.”

Menurut Zainal, Hadad, dan Ramly (2014: 34-35): terdapat lima fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang dalam yang dipimpinnnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Menurut Thoha (2007: 122) menyebutkan bahwa terdapat 5 gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kontinu (Otokratis dan Demokratis),
2. Gaya Kepemimpinan *managerial grid*,
3. Gaya Tiga Dimensi dari Raddin,
4. Gaya Empat Sistem dari Likert, dan
5. Gaya Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko (2000: 293-294) secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

1. Otokratis
  - a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
  - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
  - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
  - d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis
  - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
  - b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
  - c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
  - d. Pemimpin adalah obyektif atau “*fact-minded*” dalam pujian dan kecamannya, dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. *Laissez-Faire*
  - a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
  - b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
  - c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
  - d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap apa yang akan terjadi di dalam organisasi tersebut. Penerapan gaya kepemimpinan yang salah akan menyebabkan kinerja dari karyawan menurun, ini dikarenakan karyawan tidak menyukai atau tidak cocok dengan

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya. Jika kinerja sudah menurun, maka produktivitas tentu juga akan menurun, yang dampaknya secara total akan berimbas pada kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Zainal, et al (2014: 447):

“Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Priansa (2016: 269): “Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja menuntut kesediaan dan komitmen dan kerjasama antara karyawan dan pemimpin untuk memfokuskan pada perbaikan kinerja pada tataran individu atau tim setiap hari, lalu memfokuskan pada proses perbaikan kinerja secara terus-menerus, dari pada sekedar menekankan penilaian kinerja, guna mencapai peningkatan keefektifan organisasi, hasil kerja individu dan tim yang lebih baik, serta tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan motivasi yang lebih baik lagi.

Menurut Supratikno (2006: 15-22): “Terdapat tiga Dinamika Riset Kinerja yaitu :

1. Riset Kinerja Di Masa Lalu

Riset organisasi yang terkait dengan kinerja di masa lalu kebanyakan didominasi oleh riset-riset kualitatif. Banyak penyebab yang dikemukakan yang muaranya mengarah pada keterbatasan kemampuan analisis kuantitatif, keterbatasan kecepatan maupun kemampuan akses data, dll. Riset-riset yang dijalankan cenderung bersifat *exploratory* dan bukannya *confirmatory*.

2. Riset Kinerja di masa Kini

Keterbatasan riset-riset yang dilakukan di masa lalu makin teratasi dengan kemajuan komputer dan teknologi komunikasi lainnya. Namun demikian perkembangan kondisi kini yang sedemikian pesat menjadikan kondisi bisnis berbeda dari kondisi yang dihadapi sebelumnya.

3. Riset Kinerja Masa Mendatang

Keterbatasan riset-riset yang dilakukan sejauh ini rasa memiliki keterbatasan karena hanya mempelajari karakteristik tunggal dan kompleksitas kerja (apapun kerjanya). Keterbatasan ini menghadirkan sejumlah peluang bagi riset-riset mendatang yang menyiratkan banyak karakteristik kerja lain yang dapat diperiksa.

Menurut Wirawan (2015: 272-273): “Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja adalah:

1. Faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi
2. Faktor-faktor internal organisasi
3. Faktor-faktor internal pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak dan dari bahan-bahan yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh data dan kesimpulan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan terstruktur secara tertulis kepada responden mengenai penerapan gaya kepemimpinan dan gambaran kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak dan penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan terkait masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu memberikan peluang yang sama bagi karyawan yang bekerja di perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah alat analisis kuantitatif dan alat analisis kualitatif, yaitu dengan menganalisis jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden. Setelah itu, kuesioner yang telah dijawab oleh responden dikelompokkan, dijumlahkan, dan ditentukan persentasenya, lalu ditarik kesimpulan menurut kriteria yang telah ditentukan oleh penulis.

## **PEMBAHASAN**

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai penerapan gaya kepemimpinan *general manager* dan gambaran kinerja karyawan yang paling menonjol pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**TABEL 1**  
**PTANEKA MAKMUR SEJAHTERA PONTIANAK**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**

No	Pernyataan	Rata-rata
<b>A. Gaya Kepemimpinan Otoriter</b>		
1	Dalam menyelesaikan masalah pengambilan keputusan ditetapkan sendiri oleh pemimpin.	1,98
2	Bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.	2,01
3	Sistem manajemen yang dianut adalah sistem manajemen tertutup.	2,08
4	Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah dan ancaman hukuman.	3,46
Total Rata-rata		<b>2,38</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Partisipatif</b>		
1	Menciptakan kerja sama yang serasi dan hubungan yang saling mendukung satu sama lain.	4,16
2	Pemimpin perlu memiliki motivasi yang kuat agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan.	4,56
3	Sistem manajemen yang terbuka.	4,12
4	Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya dan mendorong kemampuan bawahannya untuk mengambil keputusan.	4,18
Total Rata-rata		<b>4,26</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Delegatif</b>		
1	Penyerahan tanggung jawab sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.	2,58
2	Bawahan bebas mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaannya.	2,32
3	Tanpa adanya aturan-aturan yang berlaku, pemimpin hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.	2,06
4	Segala jenis pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan.	2,00
Total Rata-rata		<b>2,24</b>
<b>B. Lingkungan Eksternal Organisasi</b>		
1	Perubahan ekonomi memengaruhi kinerja karyawan.	3,84
2	Kehidupan sosial budaya masyarakat di sekitar perusahaan memberi pengaruh pada kinerja karyawan.	3,46
3	Perubahan gaya hidup dapat memengaruhi kinerja karyawan.	3,56
4	Kompetitor/pesaing dapat memengaruhi kinerja karyawan.	3,54
Total Rata-rata		<b>3,60</b>
<b>Lingkungan Internal Organisasi</b>		
1	Budaya organisasi dalam perusahaan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.	3,26
2	Iklim organisasi yang kondusif memengaruhi kinerja karyawan.	3,90
3	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, akan memengaruhi produktivitas karyawan.	4,40
4	Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	4,32
Total Rata-rata		<b>3,97</b>
<b>Lingkungan Internal Pegawai</b>		
1	Faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	4,08
2	Dengan adanya pengalaman kerja, membuat karyawan lebih produktif.	3,72
3	Kreativitas dan inovasi yang dihasilkan karyawan, akan memacu kinerja karyawan.	4,18
4	Kesehatan fisik dan kesehatan jiwa sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.	4,50
Total Rata-rata		<b>4,12</b>

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel 1 di atas menggambarkan rekapitulasi keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dan gambaran kinerja karyawan yang menonjol pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak. Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat dilihat bahwa rata-rata nilai untuk gaya kepemimpinan otoriter sebesar 2,38. Nilai rata-rata untuk gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sebesar 4,26 dan nilai rata-rata untuk gaya kepemimpinan delegatif yaitu sebesar 2,24 dari hasil ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang menonjol pada pimpinan perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif karena tanggapan responden mengenai pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hasil tertinggi yaitu sebesar 4,12 dimana angka tersebut berada pada rentang 3,40-4,19 yang menyatakan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Dari hasil rekapitulasi di atas juga dapat dilihat bahwa rata-rata nilai untuk gambaran kinerja karyawan lingkungan eksternal organisasi sebesar 3,60. Nilai rata-rata untuk kinerja karyawan lingkungan internal organisasi yaitu sebesar 3,97 dan nilai rata-rata untuk kinerja karyawan lingkungan internal pegawai yaitu sebesar 4,12 dari hasil ini dapat diketahui bahwa faktor kinerja karyawan yang menonjol pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera Pontianak adalah kinerja karyawan lingkungan internal pegawai karena tanggapan responden mengenai kinerja dengan lingkungan internal pegawai memiliki hasil tertinggi yaitu sebesar 4,26 dimana angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 yang menyatakan responden sangat setuju bahwa gambaran kinerja karyawan pada perusahaan PT Aneka Makmur Sejahtera adalah lingkungan internal pegawai.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa pimpinan pada PT Aneka Makmur Sejahtera di Pontianak lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana, gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada keterlibatan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan atas masalah yang sedang di hadapi oleh perusahaan. Sedangkan faktor lingkungan internal pegawai memberi pengaruh yang cukup besar



bagi kinerja Karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera di Pontianak. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadaan internal karyawan di dalam perusahaan ini dianggap sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

#### B. Saran-saran

Saran yang diberikan oleh penulis antara lain agar pimpinan pada perusahaan ini dapat meningkatkan lagi penerapannya kepada semua bawahan yang ada. Di karenakan gaya kepemimpinan partisipatif dirasakan oleh penulis merupakan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk kategori perusahaan dagang seperti PT Aneka Makmur Sejahtera. Sedangkan berkaitan dengan gambaran kinerja, maka pimpinan harus lebih memperhatikan dua faktor lainnya yakni lingkungan eksternal organisasi dan lingkungan internal organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan*, Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprojjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Solihin Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Supratikno, Hendrawan., Ihalauw Joi John, Sugiarto, Widjaja Anton Wachidin, dan Durianto Darmadi. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Mitfah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, cetak 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai., Hadad Muliaman Darmansyah, dan Ramly Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* edisi ketiga, cetak 11. Jakarta: Rajawali Pers.