

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SRAGEN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

DEWANTIKA PUTRI NINGTYAS

B100120085

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

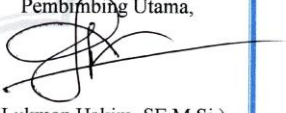
SURAT PERRSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini pembimbing skripsi :
Pembimbing Utama : Lukman Hakim, SE.M.Si.
Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari Mahasiswi :

Nama : DEWANTIKA PUTRI NINGTYAS
NIM : B 100120085
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
SRAGEN


Artikel tersebut layak dan disetujui untuk dipublikasikan.
Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, Februari 2016
Pembimbing Utama,


(Lukman Hakim, SE.M.Si.)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, S.E., M.Si)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SRAGEN

Oleh:

Dewantika Putri Ningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail : Dewantika@ymail.com

Absrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari pengaruh ideal, perimbangan individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Mengetahui manakah diantara variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi yang berpengaruh paling dominan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling atau pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Metode analisis data menggunakan: 1) Uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; 2) Uji asumsi Klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; 3) Uji regresi linear berganda; 4) Uji Hipotesis, yaitu uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) Uji instrumen kuesioner dinyatakan valid dan reliabel; 2) Uji asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik; 3) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel stimulasi intelektual mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel stimulasi intelektual merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel lain; 4) Hasil uji hipotesis, diperoleh hasil: a) Hasil uji t menunjukkan bahwa kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05; b) Hasil uji F menunjukkan bahwa kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05; c) Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka *adjusted-R²* sebesar 0,268 atau 26,8% artinya variabel kepemimpinan transformasional mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 26,8% dan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study were: 1) Determine whether the variable behavior of transformational leadership consists of the influence of the ideal balance of individual, inspirational motivation and intellectual stimulation has an influence on employee performance; 2) Determine which of the variables of transformational leadership consists of charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiring the most dominant influence. The population in this study were all employees of PDAM Sragen. The sampling technique in this research is purposive sampling or sampling based on the considerations and criteria, in order to obtain a sample of 55 respondents. Methods of data analysis using: 1) test the research instrument, ie test the validity and reliability testing; 2) Test assumptions Classic, namely normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity; 3) Test the multiple linear regression; 4) Test the hypothesis, that the t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of data analysis showed that: 1) Test questionnaire is valid and reliable; 2) Test the classical assumption, there is no error in the classical assumption; 3) The results of multiple linear regression test showed that the regression coefficient variable intellectual stimulation has the greatest value of the regression coefficient, so the variable intellectual stimulation is the most dominant variable affecting employee performance than other variables; 4) The results of hypothesis testing, the result: a) The results of the t test showed that charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiration individually significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; b) F test results showed that charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiration jointly significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; c) determination coefficient test results obtained figures adjusted-R2 of 0.268 or 26.8% means that the variables of transformational leadership is able to explain the variation of the variable performance of employees amounted to 26.8% and the remaining 73.2% is influenced by other variables outside the model studied.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan tempat sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin di capai melalui orang-orang didalamnya. Sekelompok orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia lain dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasa, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2014). Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan srategik suatu organisasi (Moehariono, 2013). Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib di perhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh daya beli masyarakat. Awal pengelolaan dilakukan oleh suatu badan yang disebut Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) di bawah bimbingan dan pengawasan dari Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih (PPSAB). Perusahaan Daerah Air Minum membutuhkan tenaga kerja yang profesional dengan kinerja yang baik, maka perusahaan ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menghadapi segala perubahan dan dapat meningkatkan sikap pro aktif karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul: "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pdam sragen".

2. Landasan Teori

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan pemerintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Danim, 2003). Kepemimpinan merupakan suatu cara yang diterapkan untuk

mempengaruhi orang lain khususnya bawahan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap organisasi, kepuasan terhadap pemimpin, dan penilaian bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass, dalam Hakim 2014). Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut empat I (Bass & Avolio dalam Hakim 2014), yaitu: (1) *Idealized influence* (charisma): Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (*behavioral integrity*) atau persepsi terhadap kesesuaian antara *espoused values* dan *enacted values*, (2) *Inspiration motivation*: Pemimpin transformasional berupaya memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana, (3) *Intellectual stimulation*: Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas, (4) *Individualized consideration*: Pemimpin transformasional membutuhkan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih (*coach*) atau penasehat (*mentor*).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan karyawan.

3. Metode penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Sragen berjumlah 240 orang, dengan sampel 55 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2002). Dalam penelitian ini penentuan sampelnya didasarkan atas ciri-ciri populasi antara lain: (1) karyawan aktif, (2) masa kerja 5 tahun, (3) pimpinan, baik pimpinan puncak dan pimpinan menengah PDAM Sragen. Dari hasil observasi pendahuluan didapatkan sampel berjumlah 55 orang. Metode analisis data yang digunakan: (1) uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. (2) uji asumsi klasik, yaitu normalitas, multolinieritas dan heteroskedastisitas. (3) uji analisis data yaitu, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t.

4. Hasil penelitian

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma (*Idealized influence*) (X_1), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) (X_2), perhatian individual (*Individualized consideration*) (X_3), dan motivasi inspirasi (*Inspiration*

motivation) (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sragen (angka koefisien dengan signifikan 0,05).

Berdasarkan analisis hasil penelitian secara terpisah yaitu diperoleh hasil bahwa variabel kharisma (*Idealized influence*) (X_1) pada PDAM Sragen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian secara bersama-sama dimana dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,113) lebih besar daripada t_{tabel} (2,009) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $p-value$ $0,040 < \alpha = 0,05$. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Hendra Kurniawan (2011) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kharisma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) (X_2), pada PDAM Sragen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan secara bersama-sama dimana dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,293) lebih besar daripada t_{tabel} (2,009) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $p-value$ $0,031 < \alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Faris Wiedyono (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stimulasi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel perhatian individual (*Individualized consideration*) (X_3), pada PDAM Sragen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan secara bersama-sama dimana dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,166) lebih besar daripada t_{tabel} (2,009) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $p-value$ $0,049 < \alpha = 0,05$. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Hendra Kurniawan (2011) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perhatian individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel motivasi inspirasi (*Inspiration motivation*) (X_4), pada PDAM Sragen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan secara bersama-sama dimana dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,151) lebih besar daripada t_{tabel} (2,009) atau dapat dilihat dari nilai signifikan $p-value$ $0,036 < \alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Faris Wiedyono (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi inspirasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,935 > 2,61$ dan nilai signifikansi $= 0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional yang meliputi indikator dari kharisma (*Idealized influence*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian

individual (*Individualized consideration*), dan motivasi inspirasi (*Inspiration motivation*) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sragen.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted-R²* sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kharisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Sragen sebesar 26,8%. Sedangkan sisanya 73,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa: Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di banding dengan variabel lain. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted-R²* sebesar 0,268 atau 26,8% artinya variabel kepemimpinan transformasional mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan pada PDAM Sragen sebesar 26,8% dan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kharisma (*Idealized influence*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian individual (*Individualized consideration*), dan motivasi inspirasi (*Inspiration motivation*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa kharisma (*Idealized influence*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian individual (*Individualized consideration*), dan motivasi inspirasi (*Inspiration motivation*) secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Ekaningsih, (2014), "The Effect Of Transformational Leadership On The Employees' Performance Through Intervening Variables Of Empowerment, Trust, and Satisfaction," *European Journal Of Business and Management*, Vol. 6, No. 22.
- Andriorita Tiara Laksmi, (2014), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Erlangga.
- Burhanudin, Danang Sunyoto. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*, Jilid Pertama, Jakarta: PT Buku seru.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Edisi 6 Buku 2. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan, 2003, *Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Fahmi, 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, FaustinoCardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, 2004, *Manajemen*. Edisi 7, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hendra Kurniawan, 2011, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah di Surabaya Melalui Motivasi Kerja," Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Airlangga.
- Kreitner, Kinicki, 2014. "Perilaku Organisasi", Jilid 2, Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat.

- Lukman Hakim, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Surakarta, Jasmine.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, 2010, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, Jilid 2, Malang: UIN-Maliki Press.
- Moehariono, 2013, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jilid 1, Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammd Faris Wiedyono, (2013).”*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes*”, Universitas Negeri Semarang.
- Mulyadi. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung: Pioner Jaya.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2000, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, dkk.2013. *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riza Ariesta, 2014, ”*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan*”, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso,MA. Fattah. 2000, *Pesantren dan Pengembangan Masyarakat Madani*, Jurnal Studi Islam *Profetika*, Program Magister Studi Islam Vol. 1, No.2 Juli 1999 : 177-191
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk bisnis*, Buku 2 Edisi 4. Jakarta: Salemba empat.
- Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implementasi*, Jilid 1, Edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Subagyo dan Djarwanto. 2012. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: PBF E UGM.

Thamrin, (2014), "The Influence Of Transformational Leadership and Organizational Commitment On Job Satisfaction and Employee Performance," *International Journal Of Innovation, Management and Tecnology*, Vol. 3, No. 5.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori Amplikasi dan Penelitian, jakarta: Salemba Empat.

Wirda & Azra, 2007. "Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang", *jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1.

Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, PT Indeks

Kelompok Gramedia