

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

AHMAD HUSEIN ABDILLAH
F100160085

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
KINERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

AHMAD HUSEIN ABDILLAH

F 100 160 085

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Achmad Dwityanto S.Psi., M.Si
NIK/NIDN: 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

oleh :

AHMAD HUSEIN ABDILLAH
F100160085

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 22 Januari 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Achmad Dwityanto S.Psi., M.Si**

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. **Susatyo Yuwono, S. Psi, M. Si, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. **Santi Sulandari, S. Psi., M. Ger**

(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIK. NIDN: 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Januari 2021

Penulis



AHMAD HUSEIN ABDILLAH
F 100 160 085

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinarfood Healthindo Sukoharjo berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan alat ukur berupa Skala Kepemimpinan Transformasional dan Skala Kinerja. Teknik analisis data menggunakan *product* moment. Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien korelasi (0,793) dan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada karyawan. Hasil kategorisasi menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada PT. Sinarfood Healthindo pada kategori sedang.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between transformational leadership and employee performance. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between transformational leadership and employee performance. The population in this study were employees of PT. Sinarfood Healthindo Sukoharjo totaled 53 people by using purposive sampling technique. The method used in this research is quantitative with measuring instruments in the form of a Transformational Leadership Scale and a Performance Scale. The data analysis technique uses the product moment. Based on the results obtained the correlation coefficient (0.793) and (p) is 0.000 ($p < 0.01$) which indicates that there is a very significant positive relationship between transformational leadership and employee performance. The categorization results show transformational leadership and employee performance at PT. Sinarfood Healthindo in the medium category.

Keywords: transformational leadership, performance

1. PENDAHULUAN

Dari berbagai macam sumber daya yang ada dalam organisasi, manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi guna mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya teknologi tanpa manusia bahkan tidak mungkin kiranya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia

memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Menurut Marwansyah (dalam Sudrajat, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu atau kelompok manusia dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi (Djuraidi & Laily, 2020).

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang karyawan. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional (Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018).

kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja (Ali & Agustian, 2018).

Dari hasil observasi peneliti di PT X di Surakarta, mendapatkan hasil bahwa para karyawan memiliki kinerja yang rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi, serta keluar untuk makan pada saat jam kerja. Sedangkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT X di Surakarta, mendapatkan hasil bahwa mereka melakukan hal tersebut karena mereka telah merasa bebas dari tugas, dan mereka tidak merasa bersalah sebab gaji atau kompensasi mereka telah diatur dengan tetap dan tidak berubah walaupun mereka meninggalkan pekerjaan mereka di kantor. Selain itu hasil wawancara juga mendapatkan hasil bahwa pegawai lain enggan untuk menegur salah satu pegawai yang melakukan tindakan tersebut.

Made & Kartika (2016) menyatakan sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan

diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Menurut Rayadi (2012), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang mana menghubungkan antara variable bebas dan variable tergantung. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel, variable bebas (X) Kepemimpinan transformasional, sedangkan variable tergantung (Y) Kinerja.

Populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu karyawan pada departemen produksi PT. Sinarfood Healthindo di Sukoharjo. Di PT. Sinarfood Healthindo peneliti mengambil sampel seluruh karyawan pada departemen produksi PT. Sinarfood Healthindo yang berjumlah 53 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan pemilihan menggunakan sampel probabilitas yang berupa *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang berkerja di departemen produksi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, jadi karyawan di departemen produksi menjadi tumpuan dimana tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Kuisioner di sebarakan ke semua karyawan melalui bantuan HRD dari PT. Sinarfood Healthindo.

Dalam penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban (modifikasi skala linkert). Skala ini terdiri dari empat pilihan kategori bagi informan yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Variabel kinerja diungkap menggunakan skala kinerja dan skala tersebut disusun berdasarkan (L. Mathis & H.Jackson, 2002) yaitu aspek kinerja yaitu aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek ketepatan waktu, dan aspek kehadiran. Penyusunan skala ini menggunakan model Linkert yang memiliki 37 butir aitem yang terbagi dalam 27 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan skala tersebut disusun berdasarkan menurut Hartanto (2009) yaitu aspek pengaruh ideal, aspek motivasi, aspek

stimulasi intelektual, dan aspek pertimbangan individual. Penyusunan skala menggunakan model yang memiliki 28 butir aitem yang keseluruhan merupakan 18 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*.

Pengujian validitas isi dilakukan melalui pendapat ahli (*expert judgement*). Profesional *judgement* pada penelitian ini diberikan oleh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Setelah dilakukan *expert judgement*, maka dilakukan uji coba instrumen pada sampel penelitian. Setelah dilakukan *expert judgement*, peneliti menganalisis hasil *expert judgement* menggunakan koefisien validitas isi *Aiken's V* yang dianalisis untuk menggunakan program Ms. Excel. Aiken telah merumuskan *formula Aiken's V* untuk menghitung *Content Validity Coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian profesional judgement sebanyak 3 orang terhadap suatu item mengenai sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Hasil yang menunjukkan bahwa nilai $V < 0,8$ maka dapat dinyatakan gugur dan apabila nilai suatu validitas adalah $V \geq 0,8$ maka dapat dinyatakan valid. *V* yang dinyatakan baik yaitu apabila mendekati 1,00 yang berarti item tersebut dapat mewakili isi secara keseluruhan (Aiken, 1985).

Berdasarkan perhitungan validitas untuk skala kinerja 37 item dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada skala kepemimpinan transformasional 28 item dinyatakan valid dan 6 item dinyatakan tidak valid. Reliabilitas lagi pada penelitian ini dan diperoleh hasil perhitungan dengan nilai koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) skala Kinerja sebesar 0,934, reliabilitas (*alpha cronbach*) skala Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,959. Analisis Data dilakukan menggunakan computer program SPSS for windows versi 18.0. Analisis data yang dalam penelitian ini *analisis product moment*, guna mengetahui hubungan antara 2 variabel yaitu kesabaran (X), dengan penerimaan diri (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas untuk variabel dependen kinerja dapat diketahui berdasarkan nilai normalitas *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,213 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel kinerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$.

Setelah melakukan uji normalitas. Maka selanjutnya uji linearitas yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang bersifat linear antara variabel dependen dan variabel independen yang terdapat di range variabel independen tertentu atau tidak, dimana data akan dikatakan linear ketika hubungan antara dua variabel $p < 0,05$. Dengan Berdasarkan uji linearitas diperoleh hasil bahwa dilihat dari anova table diperoleh nilai (F)

117.187 linearity sig sebesar 0,00 ($p < 0,05$) sehingga antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja memiliki hubungan yang linear.

Setelah memenuhi syarat normal dan linear peneliti menggunakan analisis data *product moment* yang diambil dari 53 responden karyawan di PT. Sinarfood Healthindo Kabupaten Sukoharjo menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien 0,793 dan sig. $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi kinerja dari total 53 subjek diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 118,64 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 92,5 yang berarti kinerja subjek tergolong sedang, diketahui bahwa terdapat 22,64% (12 subjek) memiliki kinerja dengan kategori sangat tinggi, 71,70% (38 subjek) memiliki kinerja dengan kategori tinggi, dan 5,66% (3 subjek) memiliki kinerja dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada di dalam kategori tinggi. Kemudian pada kategorisasi kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil analisis dari total 53 subjek diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 87,57 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70 yang berarti kepemimpinan transformasional subjek tergolong sedang, diketahui bahwa terdapat 22,64% (12 subjek) memiliki kepemimpinan transformasional dengan kategori sangat tinggi, 66,04% (35 subjek) memiliki kepemimpinan transformasional dengan kategori tinggi, dan 11,32% (6 subjek) memiliki kepemimpinan transformasional dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa presentase dari jumlah terbanyak berada di dalam kategori tinggi.

Setelah memenuhi syarat normal dan linear peneliti menggunakan analisis data *product moment* yang diambil dari 53 responden karyawan di PT. Sinarfood Healthindo Kabupaten Sukoharjo menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien 0,793 dan sig. $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan positif sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herlambang & Suwandana, 2020) mengatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa hipotesis peneliti dapat diterima.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk

menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins & Timothy A, 2008).

Salah satu faktor penentu kinerja organisasi adalah gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan akan optimal, jika memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya yang tepat dalam proses penyelenggaraan organisasi (Locke, 2007). Menurut Arifudin (2019) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Potensi yang ada pada karyawan inilah yang dapat dimaksimalkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam membangun kinerja organisasi. Menurut Bass (dalam Yukl, 2010) bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional, dengan kepemimpinan ini Bass menegaskan bahwa pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka semula.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 62,9%, hal ini sesuai dengan penelitian (L.K., 2018) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang mana gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan ini akan mempengaruhi sikap karyawan, dan dalam jangka waktu yang lama akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Jika interaksi antara pemimpin dan bawahan baik tentu berdampak positif ke kinerja karyawannya, namun sebaliknya jika interaksi antara pemimpin dan bawahannya kurang baik maka akan mempunyai efek negatif pada motivasi kerja dan kinerja karyawan dari karyawan tersebut, yang nantinya juga berdampak pencapaian tujuan organisasi.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi bersifat positif yang dapat diartikan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja serta hipotesis dalam penelitian pun

diterima. Yang artinya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kinerja berkategori tinggi. Kemudian untuk kategorisasi variabel kepemimpinan transformasional berkategori tinggi.

Hasil analisis data juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja sebesar 62,9% dan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif*, 7-15.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184–190.
- Borbuto, J. J., & Gifford, G. (2012). Motivation and leader-member exchange: Evidence counter to similarity attraction theory. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 18-28.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 1-13.
- Hani, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Herlambang, P. G., & Suwandana, I. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Timur. *International Journal of Social Science and Business*, 129-135.
- L. Mathis, R., & H.Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- L.K., F. O. (2018). The Relationship Between Leadership Style and Employee Performance. *International Journal of Public Leadership*, 274–296.
- Locke. (2007). *Esensi Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Utama.
- Made, D. G., & Kartika, D. S. (2016). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Karang Bali Aslitur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1542-1571.

- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. C., & Yusri, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal Eksos*, 114-119.
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihah, E., & Haksama, S. (2014). Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(4), 272-280.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 150-159.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kota dan Permukiman Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 17-27.
- Tenri O A, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sinjai. *Ad'ministrare*, 1.
- Tikno, L. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, 97-104.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization*. Jakarta: Prehallindo.
- Zhu, W, Chew, & Spangler. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human–capital-enhancing human resource management. *The leadership quarterly*, 39-52.