

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar

Alfred Fredo¹, Asrin Tandi², Atus Buku³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar

Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km.13, Daya, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar, sejumlah 20 orang pegawai. Sampel ditetapkan dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 20 orang pegawai yang di jadikan sebagai responden penelitian. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan analisis Regresi Linear Berganda dan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi.26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Hipotesis 1 (X1 terhadap Y), X1 nilai sig. 0.385 nilai ini lebih besar dari 0.05, (0.385 > 0.005) , artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X1 tidak berpengaruh Signifikan terhadap Y. Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hipotesis 2 (X2 terhadap Y), X2 nilai sig. 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, (0.003 < 0.05) , artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X2 berpengaruh Signifikan terhadap Y. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Sesuai dengan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 342.153 dengan nilai F tabel adalah 2.001.808 (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), sehingga nilai F hitung > F tabel atau 342.153 > 2.001.808, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)..

Kata-kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

TITLE REPRESENTS CONTENTS TEXT, BRIEF, WRITTEN NOT SPECIFIC, AND NOT MORE THAN FOURTEEN WORDS

Abstract: This study to determine and analyze the Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Regional Border Management Agency of the Tanimbar Islands Regency. This study uses a quantitative research approach. The population in this study were all employees at the

Regional Border Management Agency of the Tanimbar Islands Regency, a total of 20 employees. The sample was determined using the saturated sample method, where the entire population was used as a research sample. So that the sample in this study was 20 employees who were used as research respondents. The data analysis method used quantitative descriptive analysis with Multiple Linear Regression analysis and the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version.26. The results of this study indicate that: 1. Hypothesis 1 (X1 against Y), X1 sig. value 0.385 this value is greater than 0.05, ($0.385 > 0.005$), meaning that H0 is accepted and H1 is rejected. This means that there is no influence between the independent variables on the dependent variable. X1 does not have a significant effect on Y. Transformational Leadership (X1) does not have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). Hypothesis 2 (X2 on Y), X2 sig. value 0.000, this value is smaller than 0.05, ($0.003 < 0.05$), meaning H0 is rejected and H2 is accepted. This means that there is an influence between the independent variables on the dependent variable. X2 has a significant effect on Y. Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). According to the test results in the table above, it can be seen that the calculated F value is 342.153 with the F table value of 2,001.808 (source: see the f distribution table, probability = 0.05), so the calculated F value > F table or $342.153 > 2,001.808$, and the significance level is $0.000 < 0.05$, then H0 is rejected and H1 is accepted, it can be concluded that variables X1 and X2 simultaneously (together) have a significant effect on variable Y. This study shows that the Transformational Leadership Variable (X1), and the Work Environment Variable (X2) simultaneously (together) have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y).

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Tanimbar, mempunyai tugasmenetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, menetapkan rencana kebutuhan anggaran, mengkoordinasikan pelaksanaan, dan melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud maka Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Tanimbar menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan program kerja di bidang pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan;
- b. Perumusan kebijakan di bidang koordinasi perencanaan dan fasilitasi kerjasama, serta koordinasi pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pengelola perbatasan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang koordinasi perencanaan dan fasilitas kerja sama, serta koordinasi pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pengelola perbatasan;
- d. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan;
- e. Penyelenggaraan tugas di bidang pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan;
- f. Pelaksanaan reformasi birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pelayanan publik di lingkungan BPPD (Badan Pengelola Perbatasan Daerah);
- g. Penyusunan rencana aksi pembangunan kawasan perbatasan, penyusunan program dan anggaran

pembangunan kawasan perbatasan sesuai dengan skala prioritas, pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan dan pemanfaatan kawasan perbatasan, fasilitasi penegakan, pemeliharaan dan pengamanan batas wilayah negara, penginventarisasian potensi sumber daya untuk pengusulan penetapan zona pengembangan ekonomi, sosial budaya, lingkungan hidup, dan zona lainnya di kawasan perbatasan;

- h. Pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan pembangunan kawasan perbatasan;
- i. Pelaksanaan administrasi BPPD (Badan Pengelola Perbatasan Daerah); dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan bidang pengelola kawasan perbatasan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini menetapkan obyek penelitian di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Tanimbar, dengan fokus penelitian pada Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Pemimpin yang menggunakan gaya transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi serta motivasi bagi pegawainya untuk mencapai kinerja yang optimal dari yang direncanakan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat

meningkatkan tingkat kedewasaan para pegawai yang berhubungan dengan prestasi, aktualisasi diri dan kesejahteraan dari organisasi serta lingkungan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini sebagai tempat dimana para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya.

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada obyek penelitian, peneliti memperoleh informasi bahwa masih terlihatnya sikap pimpinan yang kurang terbuka dengan pegawai, dimana pimpinan tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, sementara itu lingkungan kerja saat ini serba terbatas, bisa dikatakan lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai, sedangkan disisi lain unsur pimpinan menuntut agar para pegawai bekerja lebih profesional. Antara tugas pegawai dan fasilitas kerja yang ada dalam lingkungan kerja tidak saling mendukung, sehingga hal ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun. Seharusnya unsur pimpinan mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat bekerja secara nyaman yang akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini dan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, di obyek penelitian, maka peneliti hendak melakukan analisis terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan (bersama-sama) Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hater dan Bass dalam Muhammad Husni (2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai

tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini di Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dipilih peneliti dengan alasan karena dalam penelitian ini tidak berupaya mencari hubungan sebab akibat (casuality).

Penelitian kualitatif merupakan metode- metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell (2014).

3.1 Sumber Data Penelitian

Husein Umar (2013:42) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian koesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperoleh dari Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan berupa hasil bacaan referensi-referensi, hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode observasi digunakan dengan cara melakukan pemantauan langsung di lapangan, yakni melihat secara langsung aktivitas di Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Observasi salah satu cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat. Misalnya memperhatikan reaksi penonton televisi, bukan hanya mencatat reaksi tersebut, tetapi juga menilai reaksi tersebut apakah sangat kurang, atau tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki (Arikunto, 2006: 229).

2. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka maupun lewat telepon. Adapun wawancara dilakukan terhadap pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Adapun informan penelitian yang ditetapkan pada penelitian ini adalah 20 orang pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Suharsimi Arikunto. 2014:274)

3.3 Metode Analisis Data

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar, sejumlah 20 orang pegawai. Sampel ditetapkan dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 20 orang pegawai yang di jadikan sebagai responden penelitian. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan analisis Regresi Linear Berganda dan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi.26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda.

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) sebanyak 2 (tiga) variabel yakni: variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel yaitu: variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis 1 (X1 terhadap Y), X1 nilai sig. 0.385 nilai ini lebih besar dari 0.05, ($0.385 > 0.005$), artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X1 tidak berpengaruh Signifikan terhadap Y.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis 2 (X2 terhadap Y), X2 nilai sig. 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, ($0.003 < 0.05$), artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X2 berpengaruh Signifikan terhadap Y.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan dengan membandingkan signifikansi antara nilai f hitung > f tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai f hitung > f tabel dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat, artinya pengaruh secara bersama-sama atau simultan, dengan melihat nilai f tabel = $f(a/2; n-k) = f(0,05/2; 45-2-1)$, f tabel = $0.025/42 = 2.001.808$ (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), dengan tingkat kesalahan 5%.

Sesuai dengan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 342.153 dengan nilai F tabel adalah 2.001.808 (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), sehingga nilai F hitung > F tabel atau $342.153 > 2.001.808$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Variabel

Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah Nol dan satu.

Nilai R² yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel Dependent amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti Variabel -variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sesuai dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,939. Ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar (0,93x100%) 93,3 % sisanya 6,3% ditentukan oleh variabel lain, yang tidak dijelaskan dan tidak dibahas pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesis 1 (X1 terhadap Y), X1 nilai sig. 0.385 nilai ini lebih besar dari 0.05, (0.385 > 0.005) , artinya H₀ diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X1 tidak berpengaruh Signifikan terhadap Y. Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
2. Hipotesis 2 (X2 terhadap Y), X2 nilai sig. 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, (0.003 < 0.05) , artinya H₀ ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. X2 berpengaruh Signifikan terhadap Y. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
3. Sesuai dengan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 342.153 dengan nilai F tabel adalah 2.001.808 (sumber: lihat tabel distribusi f, probabilita = 0,05), sehingga nilai F hitung > F tabel atau 342.153 > 2.001.808, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penelitian ini menunjukkan

bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M. dkk.2017. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana. Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing: Riau Ahyar, Hardani et al. 2020. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (1), 1-3
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Santoso dan Sulastri (2018), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Koperasi Pengayoman pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sukadana Lampung Timur"Jurnal Ekonomi Vol 4 No 1.
- Subono, Lewa. 2005. Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryono. 2018. Metodologi Penelitian. Depok: PT. Raja Grafindo Persada Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sarosa, S. (2017). Penelitian Kualitatif; Dasar- Dasar (2nd Ed.). jakarta: Indeks.

Umam, Khaerul, (2010), Perilaku Organisasi, Bandung:
CV Pustaka Setia.

Yukl. G. (2018). Leadership In Organizations. Indeks.