

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KREASI TANI BUMIAJI

Riska Fendriana, Yaqub Cikusin, Eny Widayawati

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang Jl. MT.

Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: riska.fendriana12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan situasional dan transformasional PT. Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawannya. Metode penelitian deskriptif kualitatif ini untuk memahami fenomena yang terdapat pada lapangan lalu dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan data yang berfokus pada empat model gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey & Blanchard (dalam Samsuddin, 2018:40), empat komponen gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Suriagiri, 2020:63), dan metode motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Indrasari dan Kartini, 2021:142). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji menerapkan empat model gaya kepemimpinan situasional, yaitu mengatakan (*telling*), menjual (*selling*), partisipasi (*participating*), serta delegasi (*delegating*). (2) CEO terapkan empat komponen gaya kepemimpinan transformasional, yakni motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pertimbangan individual (*individualized consideration*), serta pengaruh yang diidealkan (*idealized consideration*). (3) CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji terapkan 2 metode motivasi kerja, yakni ialah metode motivasi kerja langsung secara materil dan tidak materil, serta metode motivasi kerja langsung dengan berikan fasilitas sarana serta prasarana untuk buat karyawan bersemangat bekerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Batik Tosarian

ABSTRACT

This study aims to determine the application of situational and transformational leadership styles of PT. Kreasi Tani Bumiaji in motivating its employees' work. This qualitative descriptive research method is to understand the phenomena found in the field and then analyzed descriptively using the Miles and Huberman model analysis technique consisting of data reduction, data presentation, and data collection focusing on four situational leadership style models according to Hersey & Blanchard (in Samsuddin, 2018:40), four components of transformational leadership style according to Bass (in Suriagiri, 2020:63), and work motivation methods according to Hasibuan (in Indrasari and Kartini, 2021:142). The results of the study showed that (1) the CEO of PT. Kreasi Tani Bumiaji applies four situational leadership style models, namely telling, selling, participating, and delegating. (2) The CEO applies four components of transformational leadership style, namely inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and idealized consideration. (3) The CEO of PT. Kreasi Tani Bumiaji applies 2 work motivation methods, namely direct material and non-material work motivation methods, and direct work

motivation methods by providing facilities and infrastructure to make employees enthusiastic about working

Keywords: *Transformational Leadership, HR Development, Batik Tosarian*

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Berdasarkan jurnal (Fauzi et al., 2024) Meningkatkan kinerja karyawan butuh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

PT. Kreasi Tani Bumiaji merupakan perusahaan yang baru *upgrade* dirinya jadi sebuah PT pada tanggal 19 November 2023. Mulanya berbentuk UD. Bumiaji Sejahtera. Perusahaan ini bergerak pada bidang pertanian yang memiliki kegiatan utama agribisnis, agroindustri, agrowisata, agrodigital, agrotraining, serta distribusi. Karena usaha ini merupakan usaha rintisan yang butuh waktu 11 tahun berubah jadi sebuah PT serta miliki banyak kegiatan utama, maka pimpin menjadi pemimpin yang baik dan ideal dengan gunakan gaya kepemimpinan situasional dan transformasional. Hal ini dibuktikan dari hasil pra wawancara dengan CEO dan karyawan mengenai permasalahan pada perusahaan. Selain itu, bukti CEO kepemimpinannya memang baik dan ideal dapat dilihat dari banyaknya penghargaan, banyak kampus ternama yang bermitra, banyak petani mitra, banyak mitra distribusi, dapat ekspor hingga mancanegara, dan pada tanggal 19 November 2023 perusahaan tersebut berkembang dengan merubah nama dan bentuk perusahaan yang mulanya UD. Bumiaji Sejahtera jadi PT. Kreasi Tani Bumiaji.

Dari permasalahan yang ditulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pada PT.

Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawan?

2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT. Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji memberi motivasi kerja pada karyawan?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan PT. Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawan.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawan.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja karyawan yang diterapkan CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji dalam memotivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins (dalam Fahmi, 2018:2) ialah suatu kemampuan atasan dalam mempengaruhi karyawannya kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (dalam Hasnawati et al, 2021:18) ialah suatu norma pemimpin dalam mencoba mempengaruhi perilaku karyawan supaya bekerja produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional menurut Blanchard (dalam Tjiptadi dan Ratnasari, 2021:48) merupakan suatu gaya

seorang pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar sesuai oleh tingkat kesiapan bawahannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (dalam Suwatno, 2019:107) ialah kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan untuk merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat pada pemimpin supaya karyawan termotivasi kerja dalam mencapai visi perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Rabideu (dalam Samsuddin, 2018:57) merupakan suatu penggerak seseorang dalam melakukan suatu aktivitas guna memenuhi kebutuhannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah berjenis deskriptif kualitatif, hal ini terjadi karena peneliti ingin menganalisis atau gambarkan hasil penelitian mengenai deskripsikan dan ketahui secara mendalam mengenai bagaimana penerapan gaya kepemimpinan situasional dan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Kreasi Tani Bumiaji sesuai dengan fakta yang terdapat pada perusahaan tersebut saat wawancara, dokumentasi, dan observasi yang kemudian diolah jadi sebuah kesimpulan.

Fokus Penelitian

1. Model Gaya Kepemimpinan Situasional
 - a. mengatakan (*Telling*)
 - b. menjual (*Selling*)
 - c. partisipasi (*Participating*)
 - d. delegasi (*Delegating*)
2. Komponen Gaya Kepemimpinan Transformasional
 - a. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)
 - b. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

- c. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)
- d. Pengaruh yang Diidealkan (*Idealized Influence*)

3. Metode Motivasi Kerja

- a. metode Motivasi Kerja Langsung
- b. metode Motivasi Kerja Tidak Langsung

Lokasi Penelitian

Penelitian berada pada PT. Kreasi Tani Bumiaji yang terletak di jalan Dewi Mutmainah 4, Dusun Banaran, Desa Bumiaji, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu, Provinsi Jawa Timur. Peneliti lakukan sebuah penelitian di perusahaan tersebut karena CEO pada perusahaan tersebut menghasilkan banyak sertifikat penghargaan dan yang paling menonjol ialah menjadi peringkat I petani berprestasi tingkat Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 oleh Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Sumber Data

Peneliti gunakan dua sumber data untuk kumpulan data penelitian, yakni:

1. Sumber Data Primer

Penelitian ini gunakan informan sebagai sumber data primernya. Informannya ialah CEO, manager keuangan dan administrasi, manager pemasaran dan agrowisata, manager olahan hasil pertanian, serta manager kebun. Dimana informan ini sebagai subjek penelitian yang kriteria pemilihannya dengan lihat siapa kunci utama terkait variabel yang diteliti serta miliki jabatan tertinggi yang kemudian akan diturunkan pada kunci kedua yang memiliki tingkatan langsung dibawahnya yaitu para manager.

2. Sumber Data Sekunder

Peneliti gunakan sumber data sekunder dengan lakukan dokumentasi sejarah, visi mis dan struktur perusahaan, kepustakaan yang diambil di buku dan jurnal, serta pada penelitian dahulu terkait variabel peneliti ambil.

Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan lakukan observasi langsung melalui amati segala kegiatan dari proses perusahaan mengawali kegiatan pada tiap unit kegiatan hingga selesai tanpa gunakan alat bantu sehingga data perolehannya lebih lengkap, tajam, serta dapat ketahui tiap perilaku yang timbul di perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara dengan gunakan wawancara semi terstruktur melalui mendengarkan teliti jawaban informan, jika terdapat jawaban yang ingin peneliti ketahui maka akan dilakukan wawancara yang lebih mendalam serta lakukan rekam suara melalui handphone supaya informan dalam sampaikan idenya bisa lakukan dengan lebih terbuka.

3. Dokumentasi

Peneliti gunakan dokumentasi tulisan dan gambar supaya dapatkan informasi mengenai sejarah berdiri, visi misi dan struktur organisasi, serta foto pendukung berkaitan tentang apa yang peneliti teliti dengan cara cari data yang akan diambil tersebut lalu didokumentasikan melalui foto dari handphone, serta abadikan foto wawancara sebagai bukti benar adanya penelitian tersebut telah dilakukan.

Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini gunakan tiga instrumen yakni:

1. Peneliti

Peneliti gunakan diri sendiri sebagai instrumen ketika awal lakukan penelitian sebab masalah, fokus, prosedur, hipotesis yang dilakukan, bahkan hasil yang diharapkan belum pasti keberannya, sehingga butuh pengembangan pada saat penelitian.

2. Panduan

Peneliti setelah lakukan wawancara dan observasi akan temukan panduan penelitian berupa fokus penelitian.

3. Alat Pendukung

Fokus masalah yang digunakan panduan akan dicari alat pendukungnya dengan buat instrumen sederhana sebagai pedoman penelitian untuk dapat terjun ke lapangan memperdalam apa yang akan diteliti berupa pertanyaan seputar fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada perusahaan dilakukan melalui penerapan model Miles & Huberman, yaitu:

1. Reduksi Data

Peneliti merangkum, memilih mana yang pokok, fokus penting, serta tema dan pola yang telah diperoleh peneliti secara teliti dan rinci setelah dilakukan pengumpulan data di lapangan dengan wawancara dan dokumentasi untuk lakukan reduksi datanya.

2. Penyajian Data

Penyajian data dengan cara sajikan mengenai informasi yang sudah tersusun mengenai narasi dari hasil wawancara bersama tiap informan di pagi serta sore hari setelah dilakukan reduksi data untuk fahami apa yang terjadi sebenarnya dalam perusahaan, sehingga dapat buat suatu rencana kerja pada tahap penelitian selanjutnya oleh peneliti.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan peneliti melalui bandingkan data setelah data telah direduksi dan disajikan dengan cara cari tema, pola, persamaan, pengelompokan, serta periksa hasil yang telah diperoleh peneliti dengan teori bagaimana yang di dapat, lalu dibuatlah sebuah kesimpulan.

Keabsahan Data

1. Triangulasi Sumber

Penelitian pada perusahaan ini gunakan triangulasi sumber melalui bandingkan data diperoleh saat wawancara serta saat observasi dengan bandingkan kata informan dengan kata pribadi, yaitu observasi.

2. Triangulasi Teknik

Peneliti gunakan triangulasi teknik melalui peneliti lakukan perbandingan

hasil wawancara dengan dokumentasi yang berkaitan dan hasil observasi melalui bandingkan bagaimana hasil wawancara dengan dokumentasi sejarah, visi misi, struktur organisasi, dan foto pendukung terkait apa yang peneliti teliti seperti bukti pra wawancara dan wawancara dengan CEO serta para manager. Setelah itu, juga akan dibandingkan dengan hasil wawancara dan dokumentasi dengan apa yang penulis ketahui ketika observasi.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi yang dilakukan peneliti ialah bandingkan wawancara kesatu dan kedua dengan hasil observasi dan dokumentasi melalui lakukan wawancara pada tanggal 15 Juli 2024 pada pukul 08.00 WIB untuk wawancara pertama dan lakukan wawancara kedua pada pukul 15.00 WIB supaya keabsahan data lebih akurat lagi sebab dilakukan wawancara pagi ketika karyawan masih segar dan belum ada masalah, sehingga data yang di dapat kompleks serta dilakukan wawancara sore ketika informan sudah letih dan lelah sebab telah selesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

PEMBAHASAN

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji menerapkan 4 model gaya kepemimpinan situasional menurut Blanchard (dalam Dwidienawati dan Ratnasari, 2021:49):

- a. mengatakan (*Telling* atau instruksi) yang dilakukan dengan CEO beri instruksi yang jelas mengenai SOP perusahaan agar karyawan bekerja dengan benar. Pada karyawan baru dengan training dan karyawan lama dengan briefing. Perbedaannya, pada karyawan lama tidak terlalu detail

seperti penyampaian pada karyawan baru.

- b. menjual (*Selling* atau konsultasi) yang dilakukan dengan konsultasi dua arah saat briefing reguler dan tidak reguler setelah dijelaskan tentang apa yang jadi pokok pembahasan dengan bertanya kejelasan mengenai yang akan dipertanggungjawabkan jelas belum.
- c. partisipasi (*Participating* atau bertisipasi) yang dilakukan dengan CEO berperan serta pada suatu kegiatan melalui komunikasi dua arah dalam bertukar ide serta pengambilan keputusan. Caranya sharing dan briefing perencanaan.
- d. delegasi (*Delegating* atau mendelegasikan) yang dilakukan dengan CEO menunjuk karyawan untuk dijadikan utusan atau perwakilan yang ditunjuk secara langsung atau musyawarah dengan lakukan rotasi kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Jika kondisi genting maka akan ditunjuk yang sudah berpengalaman, dan jika tidak genting akan ditunjuk yang belum pernah.

2.

Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji menerapkan 4 komponen gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Suriagiri, 2020:65) pada perusahaannya:

- a. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) yang dilakukan untuk sampaikan visi perusahaan dan berikan semangat pada karyawan sebab pemimpin harus dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan dengan cara sampaikan

visi yang jelas serta dapat mengartikulasikannya.

- b. stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) yang dilakukan untuk sampaikan kreativitas, inovasi, dan serta kritik dan saran supaya perusahaan terus evaluasi dalam perkembangan perusahaan melalui diadakannya rapat evaluasi tiap bulan.
- c. pertimbangan individual (*Individualized consideration*) yang digunakan untuk kembangkan inovasi pembangunan dengan cara pemimpin terlibat, tawarkan dukungan, dan beri dorongan pada tiap karyawan melalui jaga komunikasi dua arah tetap terbuka, sehingga CEO lakukan sharing.
- d. pengaruh yang diidealkan (*Idealized consideration*) yang karyawan jadikan pemimpin panutan dengan cara melihat kharisma dan kemampuannya dengan adanya banyaknya penghargaan, mitra petani, mitra distribusi, dan dapat ekspor hingga manca negara yang terdiri dari Korea Selatan, Australia, Malaysia, Jerman, Belanda, Pakistan, dan Filipina. Selain itu, CEO juga tunjukkan wibawanya dengan selalu tepat janji dan tepat waktu, serta CEO bersemangat dan coba atur ekspresifnya.

3. Motivasi Kerja Karyawan yang diberikan CEO pada kepada karyawan pada PT. Kreasi Tani Bumiaji

Pada PT. Kreasi Tani Bumiaji CEO menggunakan 2 metode motivasi kerja menurut Rabideu (dalam Syariffudin, 2018:57) yang terdiri dari:

- a. motivasi kerja langsung untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. CEO beri motivasi kerja langsung materil dengan berikan gaji, intensif kenaikan gaji, gaji lembur, uang berobat ketika sakit, dan didaftarkan sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan. Sedangkan motivasi kerja langsung non materil dengan beri pujian, dijenguk ketika sakit, diajak liburan. Ketika ada waktu luang, lingkungan kerja nyaman dengan bantu karyawan bekerja pada tiap unit kegiatan lalu diajak sharing, dan diberi kata-kata penyemangat.

- b. motivasi kerja tidak langsung berupa fasilitas yang digunakan mendukung serta menunjang gairah kerja melalui berikan fasilitas sarana dan prasarana lengkap serta kondisinya bagus yang berupa kertas, pulpen, buku, komputer, timbangan, wifi, mobil, mesin pembersih buahjambu kristal, mesin packing buah jambu kristal, mesin dehidrator, tempat produksi, gazebo, kamar mandi, aula, ruang kantor, mushola, kursi, meja, dan masih banyak lagi. prasarana baik dan bagus untuk tunjang semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji terapkan model gaya kepemimpinan situasional mengatakan (*telling*) dengan berikan instruksi saat *training* bagi karyawan baru dan *briefing* reguler pada karyawan lama, menjual (*selling*) ketika *briefing* reguler dan tidak reguler akan dibubarkan, berpartisipasi (*participating*) ketika *sharing* dan *briefing* perencanaan.

M

2. CEO PT. Kreasi Tani Bumiaji terapkan komponen gaya kepemimpinan transformasional motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) saat berikan motivasi motivasi pada karyawan dengan berikan kata penyemangat, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) saat rapat evaluasi untuk sampaikan kreativitas dan inovatif, pertimbangan individual (*individualized consideration*) dengan CEO tunjukkan kharismanya, wibawa, beri pujian pada karyawan, serta selalu berusaha mengelola ekspresifnya ketika marah.
3. CEO berikan motivasi kerja langsung dengan cara materil dan tidak materil, serta berikan motivasi kerja tidak langsung berupa pemberian suatu sarana dan prasarana baik dan bagus untuk tunjang semangat kerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan CEO sudah baik dan harus dipertahankan.
 - b. Gaya kepemimpinan transformasional CEO sudah bagus dan harus dipertahankan, namun rapat evaluasi hrndaknya ditetapkan pasti tanggalnya. Selain itu, hendaknya CEO jangan sampai dapat terbaca ekspresifnya ketika marah oleh karyawan
 - c. Motivasi kerja yang diberikan CEO dalam memotivasi kerja sudah sangat bagus, namun hendaknya CEO Berikan jadwal pasti kapan akan dilakukan liburan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan lakukan penelitian pada gaya kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan, sehingga dapat diketahui gaya kepemimpinan apa saja yang diterapkan CEO dalam membuat karyawan termotivasi.

- Afifah, Al I dan Lise A. (2021) Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora [Internet], 5(2) Juli, pp.229–236.
- Astuti, Suri D dan Adi H. (2023) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Generasi Z [Internet], 3(2) Desember, pp.22.
- Fahmi I. (2018) Pengantar Ilmu Kepemimpinan. Depok, Rajawali Pers
- Fauzi et al. (2023) Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. Journal of Economic, Management, Accounting and Technology [Internet], 6 (2) Agustus, pp156-165.
- Fauzi, Achmad et al (2024) Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan [Internet], 3(2) Desember, pp.22.
- Harahap N. (2020) Penelitian Kualitatif [Internet], Sumantera Utara, Wal Asri Publishing. Available from: scribd.
- Hardani et al. (2020) Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif [Internet], Yogyakarta, Pustaka Ilmu. Available from: scribd.
- Hasnawati et al. (2021) Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja [Internet], Sulawesi Selatan, CV. Berkah Utami. Available from: scribd.
- Indrasari M dan Ida Ayu Nuh K. (2021) Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja) [Internet], Zifatma Jawa. Available.
- Koniswara, S, Tris Suris L. (2019) Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.
- Kurniati, Rini R et al. (2018) Pedoman Penulisan Skripsi. Malang, Intelegensia Media
- Mu'ah et al. (2019) Kepemimpinan [Internet], Depok, Rajawali Pers. Available.
- Roosinda, Fitria W et al. (2021). Metode Penelitian Kualitatif [Internet],

DAFTAR PUSTAKA

- Yogyakarta, Zahir Publishing. Available.
- Samsuddin H. (2018) Kinerja Pegawai : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi [Internet], Sidoarjo, Indomedia Pustaka. Aailable.
- Siregar E. (2023) Buku Ajar Kepemimpinan [Internet], Bandung, Widina Media Utama. Available from: Google.
- Sugiyono. (2020) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke-2. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2022) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke-7. Bandung, Alfabeta
- Suriagiri. (2020) Kepemimpinan Transformasional [Internet], Lhokseumawe, CV. Radja Publika. Available.
- Suwatno. (2019) Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis [Internet], Jakarta, Bumi Aksara. Available.
- Syaifuddin. (2018) Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Sidoarjo, Indomedia Pustaka.
- Tjiptadi, Diena D. dan Erlina Dwi R. (2021) Kepemimpinan Fundamental Teori [Internet], Jakarta, Yayasan Kita Menulis. Available.
- Yukl G. (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi ke-7. Jakarta Barat, Indeks.