

## **KEPEMIMPINAN YANG MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI ATAU BUDAYA ORGANISASI YANG MENYUKSESKAN KEPEMIMPINAN?**

**Mochammad Rozikin<sup>1</sup> Abd. Qadir Muslim<sup>2</sup>**

Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya<sup>1</sup>  
Prodi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya<sup>2</sup>  
Email: mochrozikin@ub.ac.id<sup>1</sup> qadirmuslim@ub.ac.id<sup>2</sup>

### ***ABSTRACT***

*The success of an organization, both engaged in business and social fields must pay attention to the cultural and leadership variables in the organization. The two variables are also inseparable and interdependent, even have the same value, so it is said that seeing the leadership of an organization is the same as seeing the culture that exists in the organization. This study aims to determine whether culture influences the success of leadership or leadership that creates organizational culture. This study used a qualitative approach to data collection techniques by identifying library sources related to the concept of leadership and organizational culture. Analysis of the data used was library research or content analysis. The results showed that there were two dichotomies of a theory that insisted on strengthening the results of his research. The first is to believe that organizational culture influences the leadership style and success of a leader is leading his organization. The second stream was known as the group of critics said that organizational leadership has a strong influence on the birth of organizational culture so that organizational culture depends on who the leader is. Therefore, we must not clash these two understandings to find which is the most correct, because these two understandings have the basis and results of research that have been done.*

**Keywords:** *culture, leadership, organization*

### **PENDAHULUAN**

Manusia dikenal sebagai makhluk sosial yang butuh kerjasama, sehingga sehebat apapun manusia ia tidak bisa hidup tanpa bantuan dan uluran tangan manusia yang lain. Sejatinya manusia juga diciptakan sebagai makhluk bersuku-suku, berbangsa-bangsa dan berkelompok untuk saling mengenal sebagai perwujudan dari makhluk sosial. Kunci sukses agar dapat hidup berdampingan, nyaman dan sukses menjalani kehidupan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Untuk beradaptasi dengan baik butuh strategi khusus untuk melakukan pendekatan-pendekatan dengan individu atau kelompok di sekitarnya, agar mudah diterima dan dihargai. Oleh karena itu, seseorang yang ingin jadi pemimpin, wajib melakukan usaha menaklukkan individu-individu di kelompok dan lingkungannya (Yukl, G. 2010). Tujuannya agar kepemimpinan seseorang dapat berperan terhadap pelbagai aktivitas dan persoalan kehidupan manusia misalnya keyakinan bersama, perilaku organisasi, berinteraksi dan bertetangga, bermasyarakat ataupun berbangsa/bernegara (Schreuder. J. 2017). Sederhananya, kepemimpinan seseorang harus dapat beradaptasi dengan budaya di lingkungannya sehingga budaya dapat mempengaruhi

kesuksesan kepemimpinan atau kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi?

Budaya organisasi merupakan roh dari sebuah organisasi, karena budaya organisasi penentu atau salah satu indikator utama sebuah organisasi akan sukses atau gagal, bahkan hancur atau gulung tikar. Banyak kajian dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan baik akan berdampak kepada suksesnya kinerja organisasi dan berhasilnya perubahan organisasi. Misalnya, perusahaan *microsoft* besutan Bill Gate, dengan budaya perusahaan yang kuat yang tidak lekang oleh zaman dan persaingan global.

Selain karena budaya organisasi, kegagalan sebuah organisasi baik bisnis ataupun sosial dikarenakan kepemimpinan seseorang di organisasinya tidak dapat memperkuat dan mengelola, serta menciptakan budaya organisasi. Organisasi tidak dapat maju dan berkembang, karena pemimpinnya tidak memiliki budaya kepemimpinan yang kokoh dan kuat (Draf, 2017)

Survey yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan besar di Kanada, ditemukan bahwa delapan puluh dua persen pemimpin membenarkan dan mempercayai bahwa budaya dalam organisasinya berdampak sangat signifikan hubungannya dengan kinerja perusahaan. Dalam penelitian tersebut memprediksi bahwa ke depan organisasi yang mempunyai budaya yang kuat akan mengalahkan dan mengungguli perusahaan yang memiliki budaya yang tidak jelas ataupun lemah (Schein, E.H. 2014).

Di samping budaya yang menjadi hal utama organisasi, kepemimpinan organisasi dalam menahkodai bawahannya. Untuk mengelola organisasi yang baik dan efektif perlu kemampuan yang mumpuni yang harus dimiliki seseorang. Menurut Katz (2006) pemimpin atau pengelola organisasi harus mempunyai kemampuan dalam memimpin organisasinya yaitu harus memiliki keterampilan teknis (*technical skill*), kemampuan berhubungan dengan manusia (*human relation skill*), serta memiliki kemampuan ide, konsep, atau pengetahuan (*conceptual skill*). Dengan kemampuan tersebut, pemimpin organisasi diharapkan mampu mengelola, memotivasi dan membimbing seluruh individu yang ada di dalam organisasi tersebut dalam melaksanakan kewajibannya.

Jadi hal yang paling utama pemimpin ialah harus kerja keras untuk kesuksesan seluruh program organisasi dengan memperhatikan aspek administratif, formal, manusiawi, proporsional, dan proyektif. Hoy & Miskel (2008) menjelaskan bahwa pemimpin dalam memimpin organisasinya harus bekerja dengan sungguh-sungguh, misalnya: meningkatkan kreativitas sumber daya manusia (SDM), membangun hubungan antar SDM, membangun interaksi antar staf, mengatur program kegiatan, melakukan pengembangan SDM, dan melakukan evaluasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Melihat pentingnya budaya dan kepemimpinan dalam organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan keberadaannya karena memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variabel yang sangat berkaitan dan saling bergantung, karena setiap indikator dari kepemimpinan dampaknya membangun dan menciptakan budaya organisasi. Jika kitabertandang ke suatu

organisasi terkait dengan melihat suasana dan sistem kerjanya akan berbeda dengan sebuah organisasi berbeda karena tergantung pemimpinnya.

Perilaku organisasi yang bisa kita lihat dalam sebuah organisasi, seperti : semangat kerja anggota, kerja tim, kenyamanan, ketenangan, sikap, konsensus, saling menghargai, dan integritas, merupakan sebuah gambaran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan juga memperlihatkan bentuk budaya yang terdapat pada organisasi (Baker, 2002). Sederhananya, jika kita menilai kepemimpinan seseorang pada organisasi berarti juga dapat menggambarkan budaya organisasinya, sama halnya dengan dengan melihat dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama dan tidak dapat terpisahkan. Dalam hal ini ada dua konsep berbalik, yaitu Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya atau pemimpin- pemimpin diciptakan oleh budaya.

Dari uraian diatas, nampak jelas bahwa antara kepemimpinan dengan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat sekali. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara mengidentifikasi sumber-sumber pustaka terkait dengan konsep kepemimpinan dan budaya organisasi. Analisis data yang digunakan adalah *library research* atau analisis isi yaitu mendiskusikan dan membahas pustaka-pustaka dan hasil penelitian sebelumnya yang membahas keterkaitan antara kepemimpinan organisasi dengan budaya organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Memahami Kepemimpinan Organisasi**

Merumuskan konsep kepemimpinan merupakan bukan perkara gampang dan banyak istilah yang dimunculkan terkait *leadership* dengan berbagai sudut pandang. Beberapa definisi yang dicetuskan oleh para ahli, di antaranya; menurut Ford (2015) istilah kepemimpinan dipandang sebagai aktivitas dalam mempengaruhi individu dan kelompok sehingga mau menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan organisasinya. Bobby Herold & Alex Heger (2008) menjelaskan kepemimpinan yang bermakna sebagai proses mempengaruhi personil dalam organisasi agar bersungguh-sungguh mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja dan proses merubah perilaku mereka demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Schreuder (2017) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi individu-individu dalam sebuah komunitas supaya sanggup berusaha dan mengemban tugasnya demi tercapainya tujuan bersama. Thompson (2012) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu usaha dengan pelbagai strategi dalam mempengaruhi manusia atau komunitas manusia. Menurut Robbins dan Judge (2011), kepemimpinan hakikatnya adalah bentuk interaksi antara personil dalam organisasi yang menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya kepada organisasi untuk bekerjasama dalam meraih tujuan bersama yang telah disepakati.

Yukl (2010) kepemimpinan merupakan kemampuan mengatur, mempengaruhi serta memotivasi individu-individu dan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan bersama. Setyadin (2010) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok demi tujuan yang disepakati dengan cara bekerja keras dan semangat. Mumby (2017), kepemimpinan adalah aktivitas atau interaksi antar personil/individu dengan bentuk seseorang mempengaruhi keyakinan, perilaku, kepercayaan, dan sikap orang lain.

Kepemimpinan adalah kemampuan merayu individu lain agar menggunakan berbagai strategi dalam mencapai tujuan bersama (Fiedler, 1967). Sedangkan menurut Hoy & Miskel (2008) kepemimpinan ialah pengaruh antar personil/individu, terjadi dalam kondisi tertentu dan ditandai dengan adanya interaksi untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah kepemimpinan sama dengan istilah kecantikan (atau pornografi), kepemimpinan sulit untuk diartikan dan diikonepkan, tetapi kita tahu dan mengerti ketika melihat dan merasakannya.

Fleener (2012) menyimpulkan definisi kepemimpinan banyak sekali jumlahnya. Sebab, banyak ahli yang mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut dengan berbeagai sudut pandang. Tetapi, seluruh definisi kepemimpinan yang cetuskan para ahli memiliki beberapa unsur kesamaan yaitu sebuah aktivitas, sikap atau perilaku dengan maksud dan kepentingan tertentu untuk mempengaruhi kegiatan para individu dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama yang didesain supaya ada manfaat terhadap perseorangan/individu dan organisasi.

### **Mengenal Budaya Organisasi**

Pada setiap organisasi memiliki aspek-aspek yang berbentuk nyata seperti struktur dari organisasi, regulasi, keputusan-keputusan, keuangan, dan teknologi informasi. Namun, organisasi juga memiliki aspek yang bersifat tidak nampak/nyata, misalnya; *values*, ideologi, keyakinan, sikap, dan norma-norma perilaku (Hoy & Miskel, 2008).

Budaya organisasi merupakan hasil atau dampak dari perilaku personilnya, pimpinannya, keputusan-keputusan, dan peraturan-peraturannya. Batasan dalam budaya organisasi menurut Schein (2014) adalah berupa persepsi-persepsi dasar yang dialami dan pelajari dari dampak menyelesaikan perkerjaan/masalah yang muncul ketika beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya (eksternal organisasi), atau akibat dari solusi pemecahan masalah muncul dari internal organisasi, departemen dalam organisasi yang berhubungan terkait kolaborasi dan kerjasama. Karena itu, budaya muncul dari proses hasil kerja/belajar bersama-sama dari para personil organisasi yang tujuannya untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Proses pemberian atau pengajaran asumsi-asumsi dasar kepada individu-individu organisasi yang baru yang berhubungan dengan observasi, berpikir dan merasakan masalah-masalah yang dialami merupakan cara yang baik yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, sehingga budaya organisasi muncul.

Budaya menurut Schreuder (2017) budaya dikategorikan tiga tahap, yakni: (a) *Artifact*, perilaku nampak, seperti lemah lembut, keras dan semena-mena, merupakan contoh perilaku yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang mengungkapkan nilai-nilai tertentu. (b) *Value* dari budaya organisasi, aspek ini

perilakunya tidak dapat dilihat. Model-model perilaku khusus mengungkap sebuah *value* atau nilai-nilai tertentu, misalnya “tidak boros/hemat” akan tergambarkan dengan aktivitas “menabung”, dan nilai dari “sifat terbuka” akan muncul dengan perilaku “kesediaan menerima saran/kritik. (c) tingkat selanjutnya ialah tahapan yang paling substansial, yang merancang nilai-nilai keyakinan (*belief*) beserta asumsi-asumsinya, individu yang memiliki keyakinan bahwa “semua manusia baik” mempunyai nilai kepercayaan yang kuat dan nampak pada aktivitasnya yaitu; “mudah yakin kepada manusia yang lain”.

Konsep budaya organisasi menurut Schein (2014) dikategorikan menjadi dua aliran yakni: (a) *Ideational school*; budaya organisasi sebagai sesuatu yang dijiwai, dipahami dan dipraktikkan secara bersama-sama oleh seluruh personil organisasi. (b) *Adaptationist school*; budaya organisasi merupakan sesuatu yang dapat dilihat atau diamati misalnya terlihat pada perilaku individu yang dilakukan dalam organisasi. Selain kedua aliran tersebut, budaya organisasi dapat menggabungkan kedua aliran (*realist school*). Mazhab ini berprinsip bahwa tata nilai, persepsi, keyakinan, kepercayaan, prinsip, dan makna yang secara bersama-sama disalurkan atau dipegang oleh organisasi atau komunitas dalam berinteraksi antar anggota dan lingkungan merupakan dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu desain atau merancang mental dari organisasi sebagai cerminan dari kepribadian individu dalam organisasi. Budaya organisasi berarti cara berprinsip, berkomitmen, berperilaku, berpikir, bekerja para personil atau anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Owens (2015) budaya organisasi adalah strategi penyelesaian masalah internal dan eksternal organisasi yang dilaksanakan secara terus dan diinternalisasikan terhadap personil-personil baru sebagai solusi dalam menghadapi setiap masalah dalam organisasi. Hakikat budaya organisasi yang ditawarkan oleh Owens bersifat filosofis yang diterapkan dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi, dan *value* budaya ditanamkan kepada seluruh personil organisasi supaya mengerti desain pemecahan masalah dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2011) budaya organisasi ialah suatu asumsi kolektif yang dijadikan pedoman oleh individu-individu dalam organisasi, serta sebagai sebuah sistem dan makna bersama dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Jadi budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari hubungan antar individu dalam organisasi, sehingga *value*, ideologi, kepercayaan/keyakinan, persepsi, dan norma-norma secara kolektif diresapi dan dilakukan oleh personil organisasi sebagai bentuk komitmen bersama.

### **Budaya Organisasi yang Menyukseskan Kepemimpinan**

Hasil penelitian Hussey (2008), Owens (2015), dan Luterbach (2013) menyebutkan ada hubungan budaya organisasi pada organisasi terutama pada individu-individu organisasi yang berdampak pada perkembangan organisasi, individu-individu yang dimaksud salah satunya adalah pemimpin.

Dukungan lain terhadap paham ini dikemukakan oleh Hoy & Miskel (2008), bahwa budaya organisasi merupakan hal penting dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dengan cara meningkatkan sumber daya manusia organisasi. Robbins & Judge (2011), menegaskan bahwa kepemimpinan organisasi yang kuat, efektif dan

kolaboratif adalah yang dilandasi dengan tradisi paraktik atau budaya organisasi yang telah menjadi konsensus bersama sebuah organisasi

Penelitian lain yang mengamini pendapat tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Setyadin (2010) bahwa faktor budaya organisasi sekolah sebagai akar kepemimpinan sekolah yang mendorong terjadinya perubahan organisasi di sekolah, sehingga budaya organisasi merupakan ruh untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan sukses.

Budaya organisasi sebagai penyukses sebuah kepemimpinan seseorang di organisasi, didukung oleh teori positivisme yang biasanya didengungkan oleh Luterbach (2013) dan Trompenaars & Charles (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi bisa berhasil membawa organisasinya sesuai tujuan yang disepakati jika budaya dalam organisasinya kokoh dan kuat, sehingga siapapun pemimpinnya roda organisasi tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Fleenor (2012) ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan. Bryant (2002) dan Schreuder (2017) menyebutkan, bahwa budaya organisasi menjadi akar kepemimpinan organisasi seperti perilaku dan kepercayaan. Liu (2011) yang menyatakan bahwa pemimpin akan sangat terbantu oleh empat budaya akademik untuk memaksimalkan kekuatan dan sumber-sumber budaya yang ada untuk mencapai tujuan, karena budaya pada dasarnya dapat mempengaruhi cara-cara dimana para personil organisasi merasa jadi potensi untuk pengembangan karier pribadi dan perubahan kelembagaan.

### **Kepemimpinan yang Menciptakan Budaya Organisasi**

Teori yang mendukung kepemimpinan menciptakan budaya organisasi dikenal dengan paham kritisisme. Burke (2011) menemukan bahwa kepemimpinan organisasi merupakan faktor utama terciptanya budaya organisasi, sehingga setiap pemimpin akan membawa perubahan pada budaya organisasi.

Heck, et.al (2013) juga berpendapat bahwa perilaku dan sikap dalam kepemimpinan organisasi secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kultur baru dalam sebuah organisasi organisasi, yang menjadi konsensus sikap, perilaku dan kebiasaan seluruh organisasi organisasi, sehingga terciptalah budaya organisasi yang menjadi panutan.

Sergiovanni, et.al (2010) dan Heck, et.al (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam memimpin sebuah organisasi berdampak terhadap budaya organisasi. Kepemimpinan bergaya demokratis, mengakibatkan perilaku dan kebiasaan yang dibungkus budaya organisasi yang dianut oleh para anggotanya lebih fleksibel dan saling menghargai antar individu organisasi. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan otoriter atau otoriter yang dianut oleh pemimpinnya, maka perilaku, kebiasaan, kepercayaan pada setiap individu organisasi cenderung kaku dan tertutup.

Fleenor (2012) bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Jika perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua dikotomi teori yang ngotot menguatkan hasil penelitiannya. Paham pertama mempercayai bahwa budaya organisasi yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan suksesnya seorang pemimpin dalam menahkodai organisasinya. Aliran kedua yang dikenal dengan kelompok kritisme menyebutkan bahwa kepemimpinan organisasi yang berpengaruh kuat akan lahirnya budaya organisasi, sehingga budaya organisasi tergantung siapa pemimpinnya. Oleh karena itu, kedua paham tersebut jangan lantas kita benturkan untuk menemukan mana yang paling benar, karena dua paham tersebut memiliki dasar dan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baker, K.A. 2002. *Chapter 11: Organizational Culture*. (Online). (<http://www.science.doe.gov/sc5/benchmark/Ch%2011%20Organizational%20Culture%2006.08.02.pdf>). Diakses tanggal 27 Maret 2016)
- Bryant, R.A., & Nix. 2002. *Acute & Chronic Wounds Current Management*
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, Ny : Prentice – Hall.
- Draf, Ritchard, L. 2017. *Menejemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fiedler, F. E. 1967. *A Theory of Leaderships Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Fleener, John, W. 2012, *Leadership Effectiveness and Organizational Culture: An Exploratory*, Toronto, Canada.
- Ford, M.W. 2015. *Baldrige Assesment and Organization Learning: The Need for Change Management*. Quarterly Management Journal, 8 (3), 145-153.
- Heck, R.H.; Larsen, T.J.,& Marcoulides, G.A. 2013. *Instructional Leadership and School Achievement: Validation of a Causal Model*. Educational Administration Quarterly, 46(2): 94-125.
- Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. 2008. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill: Singapore.
- Hussey, D.E. 2008. *How to Manage Organizational Change*. London: Kogan Page limited.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 2006. *The Social Psychology of Organizations*. New York. Elsevier.
- Liu. Hui Ling. 2001. *The Influence of Employee's Perception to Organizational Culture and Organizational Learning on their Attitude of Resistance to Change*. Thesis (online). National Sun Yat Sen University. (<http://cm.nsysu.edu.tw/~cyliu/> diakses 7 Mei 2016). 74-90.
- Luterbach, B. 2013. *How Organizational Culture Affect Change in a University Distance Education Unit*. For CADE Conference St. John's. Nfld. June. (Diakses tanggal 10 April 2019). 1-5.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi
- Owens, Robert G. 2011. *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon. Boston.

- Robbins, SP., dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Schein, E.H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. (4<sup>th</sup> Edition) San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schreuder, J. 2017. *Implication of Culturally Based Assumptions of Leadership for The Process of Educational Transformation*. *Educational Management & Administration*, 62 (2), 37-61.
- Sergiovanni, T.J., Burlingame, M., Coombs, F.S. and Thurston, P.W. 1987. *Educational Governance and Administration*. 2nd. Ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc.
- Setyadin, Bambang. 2010. *Pengaruh Pembelajaran Organisaional, Budaya Organisasi Sekolah, Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Perubahan Organisasional dalam Peningkatan Kinerja SMAN di Jawa Timur*. Disertasi. Universitas Negeri Malang.
- Thompson, J. D. 2012. *Organizations in Action*. (10<sup>th</sup> Eds) New York: McGraw-Hill.
- Trompenaars, F. & Charles H.T. 2010. *Riding the Waves of Culture*. (5<sup>th</sup> Eds) London: Nicholas Brealy Publishing.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta; PT Indeks.