

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

## **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TIM PEMBINA LBD (LOCAL BUSINESS DEVELOPMENT) DENGAN SIKAP TERHADAP PELATIHAN LBD**

**Eva Yuliza**

STAI Hubbulwathan Duri  
evayuliza461@gmail.com

### **Abstract**

*Attitude is a component that consists of cognitive, affective and psychomotor. Formation and attitude change is determined by internal and external factors of the individual. One of the external factors that influence the attitudes of participants towards the training LBD is a transformational leadership style LBD team builder. Transformational leadership style is the way shown by superiors to subordinates within the framework of the provision of information through the encouragement and support. Support subordinates to think of new and better ways of working, caring, and emphasized the importance of values and beliefs in influencing subordinates. This paper aimed to explore the relationship between transformational leadership of LBD team (Local Business Development) with the attitude to training LBD and the LBD participants who are around the area of operation of PT. CPI, Bengkalis.*

**Keywords:** Attitude, LBD, and Leadership Style

### **PENDAHULUAN**

*Local Business Development (LBD) adalah sebuah program berupa pelatihan yang dibuat oleh PT. CPI yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat tempatan dan juga meningkatkan sumber daya manusianya, yang berisikan berbagai pelatihan dan bimbingan. Bentuk pekerjaan atau proyek dari LBD seperti pengecatan pipa, tanki air, perkantoran, perumahan perusahaan, marka jalan, penghijauan, pertamanan,*

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

pembangunan sekolah, trotoar pagar, rumah ibadah, patok tanah, dan sebagainya.

Program pelatihan LBD diluncurkan pada tahun 2001 merupakan inovasi dari program *Community Development* (CD) dalam bidang peningkatan pendapatan. LBD diyakini akan dapat memacu kemampuan dan kemandirian rekanan binaan LBD. Pada akhirnya diharapkan laju pertumbuhan ekonomi masyarakat tempatan di sekitar wilayah operasi CPI dapat ditingkatkan. Ternyata LBD memberikan efek yang positif terhadap peningkatan sosial ekonomi masyarakat tempatan.

Pelaksanaan program LBD ini bukan dengan cara memanjakan pesertanya, melainkan mereka diberi peluang untuk dapat mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan. Pelatihan yang diselenggarakan untuk seluruh peserta LBD ini bersifat mendidik, memberikan bimbingan, mengarahkan dan membantu peserta untuk dapat melakukan berbagai jenis pekerjaan. Dilihat dari proses pelatihan yang dilakukan, tim pembina LBD menunjukkan sikap kerjasama yang baik, baik terhadap sesama tim maupun terhadap peserta yang ikut dalam program LBD tersebut. Tim juga ikut terjun ke lapangan dalam rangka pemberian motivasi terhadap peserta pelatihan, perhatian terhadap peserta pelatihan juga diberikan oleh tim LBD dengan cara mengadakan bimbingan satu persatu dan mengadakan konsultasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh peserta pelatihan. Dalam nuansa kepemimpinan ini tidak ada jarak antara pimpinan dan bawahan, dalam pelaksanaannya hubungan yang terjalin adalah sebagai rekanan yang selalu memberikan pengontrolan, binaan, dan bimbingan.

Berdasarkan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh tim pembina LBD ini, maka gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan transformasional. Karena kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Oleh sebab itu, hal ini dapat mempengaruhi arah sikap peserta yang mengikuti program pelatihan LBD terhadap program pelatihan LBD itu sendiri. Apakah sikap mereka positif ataupun negatif terhadap program pelatihan LBD.

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

## **PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. (Kartono: 2016).

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: “Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “Leadership and performance beyond expectations”. Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives”.

Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. Kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

1. Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru.
2. Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya.
3. Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.
4. Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Devanna dan Tichy karakteristik dari pemimpin transformasional dapat dilihat dari cara pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, mendorong keberanian dan pengambilan resiko, percaya pada orang-orang, sebagai pembelajar seumur hidup, memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, juga seorang pemimpin yang visioner.

Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud bisa berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

eksternal organisasi. Di lembaga sekolah SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, kepala sekolah, dan siswa.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

Interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin atau manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya atau bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama.

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

a. *Idealized influence (or charismatic influence)*

*Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

## b. *Inspirational motivation*

*Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

## c. *Intellectual stimulation*

*Intellectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

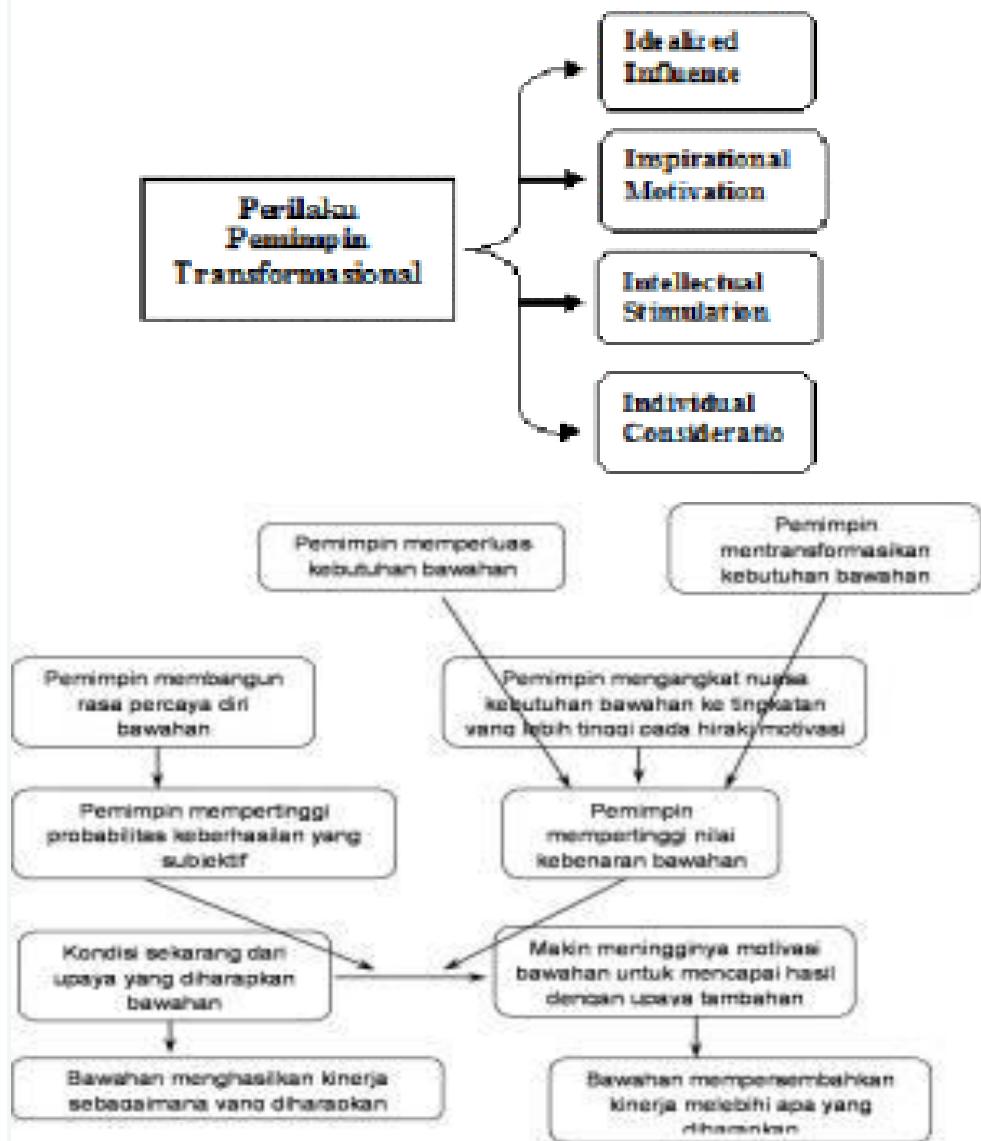
## d. *Individualized consideration*

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

## Perilaku Kepemimpinan Transformasional



## Pelatihan LBD (Local Business Development)

Pelatihan LBD (Local Business Development) dapat berdampak positif atau negatif. Sikap dapat mengalami perubahan, selain faktor

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

internal (faktor dalam), faktor eksternal (faktor luar) juga dapat mempengaruhi atau merubah arah sikap. Salah satu faktor eksternal itu adalah interaksi antara individu dengan individu lainnya. Interaksi ini akan terjadi apabila melewati proses, seperti proses yang ada pada gaya kepemimpinan transformasional, misalnya adanya pemberian motivasi dari atasan, saling bekerjasama antara atasan dan bawahan, pemberian perhatian oleh atasan, pengontrolan, bimbingan serta adanya proses komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Perlu dikemukakan dalam rangka pengubahan atau pembentukan sikap, faktor – faktor yang menjadi determinan perlu mendapatkan perhatian. Diantara faktor – faktor tersebut kiranya komunikasi sosial menduduki peran yang lebih penting bila dibandingkan dengan faktor – faktor yang lain. Jadi, komunikasi dapat mempengaruhi arah sikap seseorang, karena sikap pada dasarnya merupakan organisasi dari unsur kognitif, emosional dan macam – macam kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman – pengalaman masa lampau, sekarang sifatnya sangat dinamis dan memberi pengarahan pada setiap tingkah laku manusia.

Oleh sebab itu pemimpin suatu kelompok, seyogyanya dengan penuh rasa tanggung jawab sosial mengkomunikasikan pada setiap anggotanya konsep, ide, dan sikap tertentu terhadap realisasi dunia dalam upaya perubahan sikap individu.

Dalam rapat komunikasi diadakan di masing – masing distrik, wajib diadakan setahun sekali (bulan juni) dalam rapat komunikasi ini materi yang diberikan hampir sama dengan materi yang di *workshop* yakni membahas masalah HES dan sebagainya. Rapat komunikasi ini wajib diikuti oleh peserta LBD, dan pelaksanaannya akan diabsen oleh pembina. Kemudian pelaksanaan konsultasi, dalam proses konsultasi awalnya diadakan satu kali dalam seminggu, seterusnya satu kali dalam dua minggu, satu kali dalam sebulan, hingga sekarang satu kali dalam dua bulan. Pelaksanaan konsultasi ini dengan cara setiap individu mendatangi setiap pembina. Hal yang dibahas dalam konsultasi ini bermacam – macam, misalnya masalah HES, finansial, kesulitan yang dihadapi, sehingga terlihat suasana kebersamaan. Dalam melakukan konsultasi peserta membawa daftar konsultasi, sehingga ada bukti telah melakukan konsultasi, misalnya masalah kesulitan pekerjaan atau kesulitan mendapat satu proyek.

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

Pendekatan yang dilakukan secara emosional, yakni dengan cara memberikan dukungan berupa memberikan contoh yang baik kepada peserta, mengingatkan agar tidak menyia –nyiakan kesempatan, mengajak peserta agar mengikuti proses pembelajaran dan pembinaan dengan baik. Menanamkan bentuk kepedulian dan perhatian kepada peserta dengan mengajarkan kedisiplinan, kejujuran, tanggungjawab dan kerjasama.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori komponen sikap dari Baron dan aspek – aspek kepemimpinan transformasional dari Ashar Munandar. Dalam struktur sikap dapat dikemukakan tiga unsur yaitu aspek *kognitif*, *afektif*, dan *psikomotor*.

Pada skala gaya kepemimpinan transformasional, pengelompokan subjek dibagi menjadi empat kategori yaitu sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Demikian juga halnya pada skala sikap terhadap pelatihan LBD, peserta juga dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu sangat negatif, negatif, positif, dan sangat positif.

Bagian dari hasil penelitian menunjukkan tidak seorang pun (0%) peserta yang menilai sangat rendah terhadap cara pembina dalam memberikan perhatian kepada peserta, artinya tidak seorangpun dari peserta LBD PT.CPI di Duri yang tidak mendapatkan perhatian dari tim pembina LBD. Peserta yang menilai rendah terhadap cara pembina dalam memberikan perhatian kepada peserta sebanyak 6 orang (4,41%) artinya hanya 6 orang dari peserta LBD PT. CPI di Duri yang kurang merasakan perhatian dari tim pembina LBD. Peserta yang menilai tinggi terhadap cara pembina dalam memberikan perhatian kepada peserta LBD sebanyak 79 orang (58,09%) artinya 79 orang dari peserta LBD PT. CPI di Duri merasakan perhatian dari tim pembina LBD. Hal ini terlihat ketika peserta melakukan kesalahan dalam proses pelatihan, pembina mengingatkan pesertanya, bahkan 51 orang (37,50%) dari peserta yang menilai sangat tinggi terhadap cara pembina dalam memberikan perhatian kepada pesertanya, artinya 51 orang dari peserta LBD PT. CPI di Duri sangat merasakan adanya perhatian dari pembina LBD.

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara Gaya kepemimpinan Transformasional tim pembina LBD dengan sikap peserta terhadap pelatihan LBD. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,538 pada taraf signifikan

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

0,000, artinya hipotesis diterima. Keterangan ini menunjukkan bagaimana Gaya kepemimpinan Transformasional tim pembina LBD akan berdampak pada sikap peserta terhadap pelatihan LBD. Ini berarti jika pembina LBD memunculkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap peserta LBD maka sikap peserta akan positif terhadap pelatihan LBD. Sebaliknya jika pembina LBD tidak memunculkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap peserta LBD maka sikap peserta akan cenderung negatif terhadap pelatihan LBD.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka jenis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD dengan sikap terhadap pelatihan LBD adalah positif, pada taraf signifikan. Artinya semakin tinggi.

Pembina LBD memunculkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap peserta LBD maka akan semakin positif sikap peserta terhadap pelatihan LBD, dan sebaliknya semakin rendah pembina LBD memunculkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap peserta LBD maka akan semakin negatif sikap peserta terhadap pelatihan LBD. Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil uji analisis di atas sejalan dengan apa yang dikatakan oleh (Pandji: 2001) mengatakan bahwa apabila kita perhatikan segi perubahan sikap individu di dalam suatu kelompok, nyatalah bahwa sikap seseorang itu dipengaruhi oleh unsur efektif dan unsur kemauan serta kesediaan untuk bertingkah laku, dengan demikian sukses dan kegagalan sedikit banyak akan mempengaruhi perubahan sikap. Dalam hubungan ini pendekatan bersifat manusiawi sangat penting bagi pemimpin untuk menentukan kesuksesannya. Dalam upaya membentuk sikap kepengikutannya seorang pemimpin dalam suatu kelompok.

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD tergolong tinggi, menurut 75 orang (55,15%) dari semua sampel penelitian yang berjumlah 136 orang, sedangkan selebihnya ada yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi sebanyak 61 orang (44,85%). Tidak seorangpun (0%) peserta memilih atau berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Bila dilihat dari kategori, peraspek pun gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD tergolong tinggi menurut 113 orang

# AL-ISHLAH

Jurnal Pendidikan

(83,09%) peserta pada indikator memberikan semangat dan dukungan. 84 orang (61,76%) peserta berada pada kategori tinggi. Pada indikator mendorong peserta untuk memikirkan cara kerja baru dan lebih baik. Untuk indikator memberikan perhatian sebanyak 79 orang (58,09%) dari peserta berada pada kategori tinggi, dan pada indikator menekankan nilai – nilai penting sebanyak 67 orang (49,26%) berada pada kategori sangat tinggi. Artinya sebagian besar peserta LBD mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD tergolong tinggi. Dengan kata lain sebagian besar dari peserta LBD PT. CPI di Duri menilai bahwa pembina mampu menampilkan cara – cara pemberian informasi melalui semangat dan dukungan, mendorong peserta untuk memikirkan cara kerja baru dan lebih baik, memberikan perhatian, dan menekankan pentingnya nilai – nilai dan keyakinan peserta LBD untuk menjadi pengusaha yang handal, profesional dan mandiri.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah penulis lakukan diketahui bahwa sikap peserta terhadap pelatihan LBD tergolong positif yaitu sebanyak 102 orang (75%) dari semua sampel yang berjumlah 136, sedangkan selebihnya ada yang masuk ke dalam kategori sangat positif sebanyak 28 orang (20,59%), 6 orang (4,41%) masuk dalam kategori negatif dan terakhir tidak seorangpun (0%) dari peserta yang termasuk dalam kategori sangat negatif. Bila dilihat dari kategori peraspek pun sikap peserta terhadap pelatihan LBD juga tergolong positif yaitu sebanyak 92 orang (67,65%) pada aspek kognitif 85 orang (62,50%) pada aspek konatif, kecuali pada aspek afektif yang tergolong sangat positif sebanyak 65 orang (47,79%). Dengan kata lain sebagian besar peserta LBD PT.CPI di Duri bersikap positif terhadap pelatihan LBD, artinya sebagian besar mereka memahami, menerima dan ikut serta secara aktif dalam pelatihan LBD.

Positifnya sikap peserta terhadap pelatihan LBD dipengaruhi oleh kepercayaan mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap yang merupakan respon kognisi pada sikap seseorang (Azwar: 2005).

Kepercayaan terhadap suatu objek selanjutnya akan mempengaruhi komponen afeksi yang menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap objek sikap. Bila seseorang percaya bahwa pelatihan LBD adalah suatu yang positif maka akan terbentuk perasaan suka atau favorable terhadap pelatihan LBD, sebaliknya bila seseorang percaya bahwa pelatihan

# **AL-ISHLAH**

*Jurnal Pendidikan*

LBD adalah suatu yang negatif maka akan terbentuk perasaan tidak suka atau unfavorable terhadap pelatihan LBD.

Perasaan suka terhadap pelatihan LBD kemudian akan diwujudkan dalam perilaku, dimana peserta akan melakukan atau mengikuti kegiatan LBD itu sendiri. Tetapi bila perasaan tidak suka yang timbul terhadap pelatihan LBD maka peserta tidak akan melakukan atau mengikuti berbagai kegiatan dalam pelatihan LBD (Komponen Konatif) yaitu merupakan kecendrungan berprilaku di dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. Jadi bila peserta memiliki nilai yang negatif maka peserta tersebut tidak akan menyenangi dan bahkan tidak akan melakukan atau mengikuti berbagai kegiatan LBD.

## **PENUTUP**

Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan sikap peserta terhadap pelatihan LBD. Ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD dimunculkan, maka akan positif sikap peserta terhadap pelatihan LBD. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional tim pembina LBD dimunculkan maka semakin negatif sikap peserta terhadap pelatihan LBD.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2000. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caltex News. Thursday, 10, 2004- Vol.IX No.043
- Walito, Bimo. 2002. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Andi.
- <http://www.google.co.id/#q=gaya+kepemimpinan+transformasional>