

Analysis Of The Role Of Democratic Leadership Style And Work Environment On The Performance Of TNI AL Personnel in DKI Jakarta

Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel TNI AL di DKI Jakarta

Henky Hendrawan^{1*}, Ristawati², Erni Yuningsih³, Betty Rahayu⁴, Dian Indah Sari⁵
STIA Menarasiswa¹, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia², Universitas Djuanda³,
Universitas Darul Ulum⁴, Universitas Bina Sarana Informatika⁵
hendrawan16@gmail.com¹, ristawati28@gmail.com², erni.yuningsih@unida.ac.id³,
bettyrahayu.se@gmail.com⁴, dianindahsari1977@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

To determine the effect of the work environment and democratic leadership style on TNI AL performance, Jakarta Utara. This research was conducted on TNI AL Kolinlamil personnel. The data was collected by distributing questionnaires to 79 personnels. The data test techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, determination test, multiple linear regression analysis and analysis of mean values. The results showed that the work environment affects the performance while democratic leadership style has no effect on performance.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan pada personel TNI AL Kolinlamil. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 79 personel. Teknik uji data yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji determinasi, analisis regresi linear berganda dan analisis nilai mean. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sepanjang tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami kondisi yang sulit karena adanya pandemi Covid-19. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pertumbuhan ekonomi sepanjang tahun 2020 mengalami penurunan atau kontraksi sebesar 2.07% year on year (Setiawan, 2021). Kondisi tersebut tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga hampir di seluruh dunia. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mengantisipasi pandemi Covid-19, seperti pemberian bantuan, penyuluhan, dan juga vaksinasi. Berbagai upaya yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan roda perekonomian, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, keamanan masyarakat juga merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesejahteraan masyarakat. Setiap ancaman terhadap keamanan dan ketahanan nasional harus segera diminimalkan, oleh karena itu peranan masyarakat dan pemerintah juga berbagai lembaga termasuk di dalamnya TNI-Polri sangatlah penting.

Ketahanan nasional juga menjadi hal penting agar kehidupan masyarakat dapat terjamin. Ketahanan nasional dapat dijelaskan sebagai kondisi ideal suatu Negara untuk mengembangkan kekuatan nasional sehingga dapat menghadapi berbagai ancaman dan gangguan bagi kelangsungan hidup bangsa yang bersangkutan (Putri, 2021). Indonesia,

sebagai negara maritim yang memiliki wilayah perairan yang luas tentunya perlu menjamin stabilitas di wilayah tersebut. TNI Angkatan Laut (TNI AL) merupakan komponen penting dalam pertahanan negara, terutama di bidang kelautan. Oleh karena itu, kinerja TNI AL yang baik akan sangat menunjang ketahanan nasional, khususnya di laut.

Untuk menunjang tugas pokok TNI AL maupun TNI, maka diberituklah Kolinlamil yang diawali dengan ide pemikiran strategik yang mencermati pentingnya sistem angkutan laut militer dalam menunjang tugas pokok TNI AL dan TNI Kolinlamil dibentuk di Jakarta pada tanggal 1 Juli 1961 dengan nama Djawatan Angkutan Laut Militer (DALMIL). Kolinlamil merupakan Komando Utama (Kotama) Pembinaan dan Operasional. Dalam bidang pembinaan Kolinlamil berkedudukan langsung di bawah Kasal, sedangkan dalam bidang operasional berkedudukan langsung di bawah Panglima TNI. Kolinlamil mempunyai tugas pokok membina kemampuan sistem angkutan laut militer, membina potensi angkutan laut nasional untuk kepentingan pertahanan negara, melaksanakan angkutan laut TNI dan Polri yang meliputi personel, peralatan dan perbekalan, baik yang bersifat administratif maupun taktis strategis serta melaksanakan bantuan angkutan laut dalam rangka menunjang pembangunan nasional. Kinerja Kolinlamil juga tidak kalah pentingnya untuk menunjang ketahanan dan pembangunan nasional.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi dapat memberikan kinerja yang baik ketika lingkungan kerja dan gaya kepemimpinannya mendukung sehingga mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan segenap kemampuan dan loyalitas yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya (Parashakti & Setiawan, 2019; Siagian & Khair, 2018, dan Nawoseing'ollan & Roussel, 2017). Menurut (Torang, 2012), kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu di sebuah organisasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan di organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2007). Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal tersebut juga didukung oleh hasil Pra Survey pada Tabel 1,1 yang menyatakan bahwa suasana dan fasilitas akan mendukung kinerja anggota organisasi dan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Azzahra & Perdhana, 2016; Nadeem & Ahmad, 2017; Putri, Nurlaely, & Subagyo, 2018).

(Miftah, 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maupun bawahan. Seorang pemimpin tentunya senantiasa mendorong anggota organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Saat ini, partisipasi dari anggota organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. (Djunaedi & Gunawan, 2018) dan Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan bagi para

anggotanya untuk mengembangkan diri dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2018). Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara.

2. Metode penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah personel di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara. Menurut Sujarweni (2015, p.81), sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid, yaitu dapat mengukur yang seharusnya diukur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara yang minimal sudah bekerja selama 3 tahun dan merupakan Pegawai Negeri Sipil, berusia 20-40 tahun, dan berada pada level Bintara dan Tamtama. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 personel di Kolinlamil TNI AL.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti, lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam penelitiannya ada variabel. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan-pernyataan yang pilihan jawabannya telah tersedia. Objek yang diberi pola atau dipersempit dengan kerangka susunan terlebih dahulu sehingga mendorong responden untuk menentukan pilihan jawaban ke suatu arah dan memiliki keuntungan yang cepat dan mudah dianalisa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, biasanya sumber data ini diperoleh dari pihak lain (Sugiyono, 2012). Sedangkan data primer merupakan data langsung dari pihak pertama (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan data adalah metode survei dengan menggunakan kuisisioner baik yang disebarakan secara langsung (*offline*) maupun secara online dengan menggunakan google form.

Dalam penelitian ini menggunakan menggunakan *nonprobability sampling*, dengan *purposive sampling* sebagai teknik sampling. Menurut (Arikunto, 2009), *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan kriteria dan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa kriteria antara lain: merupakan karyawan Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara, bekerja minimal 3 tahun, PNS, berusia 20-40 tahun, dan berada pada level Bintara dan Tamtama.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji t

Uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan pengujian ini untuk membandingkan antara t hitung dengan t kritis. t kritis dapat dihitung pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ (K adalah jumlah variabel independen) atau $79 - 2 - 1 = 76$, sehingga nilai t-tabel 1,9908

Tabel 1. Hasil Uji-t

		Coefficient				
Model		Standardized	Standardized			Sig.
		Coefficients	Error	Beta	T	
		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.985	2.863	0.704	3.83	0.000
	LK	0.502	0.061	0.001	8.24	0.000
	GK	0.001	0.108		0.00	0.993

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Nilai probabilitas sig lingkungan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, selain itu juga ditunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,246 lebih besar dibandingkan t- tabel 1.9908 sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel TNI AL memiliki probabilitas sig sebesar 0,993 lebih besar dari 0.05 sehingga secara parsial Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL. Selain itu, dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 1.9908 sehingga Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	0.496	0.483	2.021

a. Predictors: (Constant), GK, LK

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Tabel 2 menunjukkan hasil uji determinasi, (R²) sebesar 0,496. atau 49,62% yang menunjukkan bahwasesarnya persentase variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel Kinerja TNI AL adalah sebesar 0,496 atau sebesar 49.6% merupakan kontribusi terhadap Kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dalam regresi linear berganda, juga perlu memperhitungkan nilai adjusted R² yang nilainya sebesar 48.3 atau 48.3% yang menunjukkan kontribusi variabel independen dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Standardized	Standardized			Sig.
		Coefficients std	Error	Beta	T	
		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.985	2.863		3.837	0.000
	LK	0.502	0.061	0.704	8.246	0.000
	GK	0.001	0.108	0.001	0.008	0.993

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

$$\text{KINERJA} = 10,985 + 0,502 \text{ LINGK} + 0,001 \text{ LEADER} + E$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas maka:

1. Nilai Konstanta yang diperoleh adalah sebesar 10,985, artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis ditiadakan atau bernilai 0 maka Kinerja TNI AL bernilai 10,985.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,502, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,502.
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,001, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Gaya Kepemimpinan Demokratis mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,001.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan t-hitung sebesar 0,008 lebih kecil dibandingkan nilai dari t-tabel 1,9908. Hasil penelitian juga menunjukkan sig Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,9980 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan Gaya Kepemimpinan Demokratistidak berpengaruh terhadap Kinerja di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara. Sehingga, organisasi perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan karakteristik budaya organisasi di Kolinlamil TNI AL. Selain itu, banyak organisasi pada dasarnya memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan beragam atau memiliki gaya kepeimpinan lebih dari satu, serta mereka cukup fleksibel dalam menyesuaikan perubahan dan tujuan organisasi. Sehingga tidak memerlukan patokan hanya pada salah satu gaya kepemimpinan yang dominan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Djunaedi & Gunawan (2018), Dastane (2020), dan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepimpinan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara; Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisa, diharapkan anggota organisasi sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam bekerja, dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Sedangkan para anggota organisasi perlu meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Adiguna Pare. Putri, V. K. (2021). *Ketahanan Nasional: Pengertian dan Fungsinya*. Retrieved *JIMEK*, 1(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azzahra, S. F., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4) : 1-14.

- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(3) : 400-408.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Haras, Y. M. (2017). Navys' Role in Supporting Indonesia as a Global Maritime Fulcrum in Management Perspective. *Jurnal Prodi Manajemen Pertahanan*, 3.(2) : 1-14.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT : Bumi Aksara.
- Kenca. Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *AGORA*, 6(2) .
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nadeem, K., & Ahmad, A. (2017). Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore. *Journal of Managerial Sciences*, XI(03) : 421-436.
- NawoseIng'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7) : 82-98.
- Nitisemito, A. S. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice*. New York : Sage Publications, Thousand Oaks.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta : Gava Media.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Zitama Publishing.
- Putri, A., Nurlaely, & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Agro Cipta
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiawan, K. (2021). *BPS: Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2020 -2,07 Persen* .
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung : In Media.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan Kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Undang-undang No. 34 Tahun 2004 Tentang TNI, Fungsi dan Tujuan TNI, Mabes TNI, Jakarta, Op.Cit. hlm. 6
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Winardi. (2003). *Entrepreneur and Entrepreneurship*. Jakarta: Prenada Media.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.