

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo**

*The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture to Employees Performance through Work Motivation at National Electric Company Ltd. for Stubondo Area*

Putri Ayu Lestari , Agus Priyono, Ema Desia Prajitasari  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln Kalimantan 37, Jember 68121  
*e-mail:Lestari1088@yahoo.co.id*

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo (2) Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo (3) Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo (4) Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo (5) Menganalisis dan mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The research title is The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture to Employee Performance through Work Motivation at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area. Objectives This study aimed to (1) analyze and determine the effect of transformational leadership to work motivation at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area (2) analyze and determine the influence of organizational culture to work motivation at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area (3) analyze and determine the effect of transformational leadership to employees performance at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area (4) Analyze and determine the influence of organizational culture to employees performance at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area (5) Analyze and find the influence of work motivation to employees performance at National Electric Company Ltd. for Situbondo Area.*

**Keywords** : Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.

## Pendahuluan

Perkembangan ekonomi di era globalisasi ini, semakin kompetitif dan penuh dengan resiko. Pihak perusahaan dengan pola pikir yang sehat dan menggunakan kesempatan yang ada dengan baik dapat menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada, sehingga dapat dijadikan modal untuk mempertahankan dan menghadapi persaingan yang semakin kuat. Salah satu faktor yang tentunya menjadi kekuatan dari setiap perusahaan adalah karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya diberikan jaminan agar dapat memajukan perusahaannya, sehingga karyawan diharapkan memiliki pengaruh yang lebih baik dalam melakukan tugasnya di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *teamwork* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso, 1998:30), tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi terletak pada organisasi dan tergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kunci dalam keefektifan organisasi. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi sehingga gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang bersinergi, kebertanggung jawaban, dan kepedulian edukasi.

Secara umum, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga karyawan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Sistem nilai organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara karyawan berperilaku, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut, sangatlah penting karena motivasi merupakan gambaran dasar dari pekerja yang mampu memaparkan sejauh mana PT (perseroan terbatas) tersebut berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adanya kepemimpinan transformasional mengawali terjadinya perubahan energi dan akan nampak secara jelas pada kegiatan fisik pada setiap individu manusia. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya pada perseroan terbatas (PT) akan memotivasi seseorang untuk menghasilkan atau berproduksi tergantung pada tujuan yang ingin dicapai, dan persepsinya atas tindakannya untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang

telah ditetapkan oleh suatu perseroan terbatas, sehingga memiliki kinerja yang baik.

PT.PLN (persero) area situbondo merupakan perusahaan negara yang bergerak di bidang jasa dan listrik negara. Sejarah berdirinya dan perkembangan PT.PLN (persero) itu sendiri mengikuti perjuangan bangsa Indonesia dari masa bangsa asing sampai pada masa merebut kemerdekaan dan sampai sekarang berbentuk perusahaan perseroan. Sebagai perusahaan yang memiliki struktur dan organisasi yang besar dengan visi dan misi perusahaan yang bertujuan menjadi perusahaan berkelas dunia. Tuntutan yang dihadapi PT.PLN sebagai salah satu BUMN adalah tekanan untuk mensejahterakan baik itu pemerintah, manajemen, customer, distributor dan lainnya. Secara internal PT.PLN dituntut untuk ekonomis dan efisien agar menjadi entitas bisnis yang tangguh dan profesional sehingga memiliki daya saing global yang tinggi. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam pencapaian target perusahaan. Budaya baru dikembangkan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan, atasan dan bawahan serta rekan bisnis. Pengembangan potensi individu sangat bergantung bagaimana perusahaan membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional meliputi perkembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian mengetahui tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus memberikan motivasi agar mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Sumber data diperoleh dari sampel yang telah ditetapkan, dan pengumpulan datanya diperoleh dari kuesioner melalui survei lapangan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antar variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung.

## Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diolah langsung dari sumber informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian terhadap fenomena yang diteliti. dalam penelitian ini yang merupakan data primer meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diperoleh dari peneliti antara lain dokumen, jurnal-jurnal, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang tidak terkait penelitian.

## Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pt. pln (persero) area situbondo.

Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan lebih dari 100 diambil 10% sampai 15% dari populasi. jumlah karyawan pt. pln (persero) area situbondo sebanyak 46 karyawan. dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 46 karyawan dijadikan responden.

## Metode Analisis Data

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (sarwono, 2006:67). analisis jalur merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen) melalui satu variabel penghubung (intervening) atau lebih model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$z = \beta x_1 z_1 + \beta x_2 z_1 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$y = \beta x_1 y_1 + \beta x_2 y_1 + \beta z_1 y + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

dimana:

$x_1$  =kepemimpinan transformasional

$x_2$  =budaya organisasi

$z$  = motivasi

$y$  = kinerja

$\varepsilon_1$  &  $\varepsilon_2$  = variabel pengganggu

## Hasil Penelitian

### Uji Hipotesis

Untuk menguji taraf signifikan dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau p-value  $< 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantungnya.

1. H1 (pengaruh kepemimpinan transformasional ( $x_1$ ) terhadap motivasi kerja( $z$ ))

Berdasarkan tabel (uji analisis jalur) dapat dilihat untuk pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,340, t hitung  $> t$  tabel (2,778  $> 2,01$ ) dan signifikansi 0,008  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pt. pln (persero) area situbondo.

2. H2 (pengaruh budaya organisasi ( $x_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $z$ ))

Berdasarkan tabel (uji analisis jalur) dapat dilihat untuk pengujian variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,458 t hitung  $> t$  tabel (3,753  $> 2,01$ ) dan signifikansi 0,001  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pt.pln (persero) area situbondo.

3. H3 (pengaruh kepemimpinan transformasional ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ))

Berdasarkan tabel (uji analisis jalur) dapat dilihat untuk pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,452 t hitung  $> t$  tabel (3,025  $> 2,01$ ) dan signifikansi 0,001  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pt.pln (persero) area situbondo.

4. H4 (pengaruh budaya organisasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ))

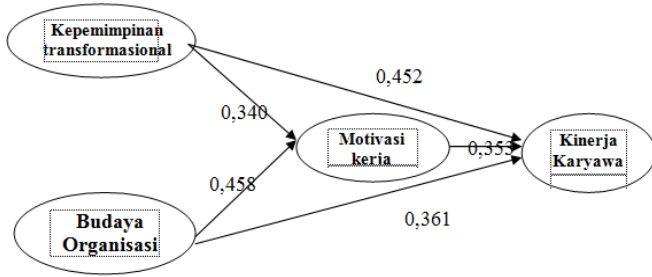
Berdasarkan tabel (uji analisis jalur) dapat dilihat untuk pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,361 t hitung  $> t$  tabel (2,658  $> 2,01$ ) dan signifikansi 0,005  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pt.pln (persero) area situbondo.

5. H5 (pengaruh motivasi kerja ( $z$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ )).

Berdasarkan tabel (uji analisis jalur) dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,353 t hitung  $> t$  tabel (2,483  $> 2,01$ ) dan signifikansi 0,015  $< 0,05$  maka  $h_0$  ditolak.

dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pt. pln (persero) area situbondo.

**analisis jalur (path analysis)**



gambar 1

sumber: data primer diolah

Bagan ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. apabila terdapat jalur tidak signifikan, maka jalur tersebut akan dihilangkan dengan ketentuan trimming theory. model analisis jalur disajikan pada gambar 1 berikut:

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan struktural sebagai berikut:

$$z = 0,340 x_1 + 0,458 x_2 + \epsilon_1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$y = 0,452 x_1 + 0,361 x_2 + 0,353z + \epsilon_2 \quad (\text{persamaan 2})$$

**Hasil Perhitungan Analisis Jalur**

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada suatu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *dependen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. hasil analisis jalur antara variabel *dependen*. hasil analisis jalur anatara variabel *independen* yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan .

a. pengaruh x1 terhadap z dan y

$$\text{direct } x_1 \rightarrow y = 0,452$$

$$\text{indirect } x_1 \rightarrow z \rightarrow y = 0,340 \times 0,353 = 0,120$$

b. pengaruh x2 terhadap z dan y

$$\text{direct } x_2 \rightarrow y = 0,361$$

$$\text{indirect } x_2 \rightarrow z \rightarrow y = 0,458 \times 0,353 = 0,162$$

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (x1) terhadap motivasi (z) berpengaruh langsung 0,340 atau 340%. dan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (x1) terhadap kinerja karyawan (y) berpengaruh langsung 0,452 atau 4,52%. pengaruh motivasi kerja (z) terhadap kinerja karyawan (y) berpengaruh langsung 0,353 atau 3,53%. dan berpengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional (x1) terhadap motivasi kerja (z) dan kinerja karyawan (y) sebesar 0,120 atau 120%. ketetapan. pengaruh variabel kepemimpinan transformasional ini terhadap motivasi kerja disebabkan karena pemimpin mampu memberikan motivasi dengan baik, terciptanya iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas, pemimpin mendorong keterlibatan dan pemberdayaan pegawai dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi dan pemimpin juga menghargai dan menerima perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan minat. apabila dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh shanti (2009), hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama yakni kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (x2) terhadap motivasi (z) berpengaruh langsung 0,458 atau 458%. dan pengaruh variabel budaya organisasi (x2) terhadap kinerja karyawan (y) berpengaruh langsung 0,361 atau 361%. pengaruh motivasi kerja (z) terhadap kinerja karyawan (y) berpengaruh langsung sebesar 0,353 atau 353%. dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (x2) terhadap motivasi kerja (z) dan kinerja karyawan (y) sebesar 0,162 atau 162%.apabila dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh himawan (2007), hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama yakni budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila hasil dari penelitian ini kita lihat dari pengukuran tentang variabel budaya organisasi maka berarti karyawan di pt. pln persero area situbondo terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko, manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil, manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu dan kegiatan kerja diorganisir disekitar tim-tim,bukannya individu-individu.dari hipotesis keempat, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. dari hasil pengujian dan analisa, didapatkan bahwa hipotesis keempat ini diterima dan ternyata terdapat pengaruh kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (z) terhadap (y) berpengaruh langsung 0,353 atau 353%. karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat sedangkan karyawan yang lain biasa saja. menurut timpe (2000;59), unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah motivasi. menurut hasibuan (2000;92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. berdasarkan pendapat yang dikemukakan maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan semangat kerjapada karyawan yang lebih giat dalam bekerja sehingga pada gilirannya dapat lebih maju dan meningkatkan kinerjanya.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

- 1).Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (persero) Area Situbondo.
- 2).Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (persero) Area Situbondo.
- 3).Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Area Situbondo.
- 4).Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Area Situbondo.
- 5).Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Area Situbondo.

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah seluruh cabang-cabang dari beberapa rayon yang ada area situbondo, sehingga dipihlah rayon area situbondo karena adanya keterbatasan dalam peneliti sendiri.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia untuk dijadikan sampel dan bersedia untuk memberikan data yang di butuhkan di dalam penelitian ini dan kepada distributor / perwakilannya yang telah membantu memberi dalam memberi data.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, suharsimi. 2006. **prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik.. edisi revisi**. jakarta: rineka jakarta.
- Hasibuan, melayu, 2000. **manajemen sumber daya manusia edisi revisi**. jakarta: pt. bumi aksara.
- Angkunegara, anwar prabu.2005. **evaluasi kinerja sdm, bandung: refika aditama**.

- Nasution. 2001. **aplikasi analisis multivariial dengan program spss. semarang**: badan penerbit universitas diponogoro.
- Ridwan, 2007. **cara menggunakan dan memakai analisis jalur (path analysis)** . penerbit: alfabeta bandung.
- Robbins, stephen p.2007. **perilaku organisasi: konsep , kontroversi , aplikasi (terjemahan: handayana pujatamaka)**. jakarta: pt. prehellindo.
- Timpe, a dale. 2000. **kinerja, seri sumber daya manusia**. jakarta : gramedia tondok, marselius sampe., andarika, rita.2004. **hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. jurnal psyche volume 1 no i, desember 2004**. versi online <http://www.scribd.com>
- Santhi nugra vidha. 2009. **pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pt. jamsostek kantor cabang jember. skipsi**. universitas jember: jember.
- Santoso, singgih. 2002. **buku latihan spss statistika multivariate. jakarta**. pt. elex media komputindo.
- Solso.1998. **kepemimpinan transformasional dalam pengembangan strategi karyawan**. jakarta.
- Suharto, babun.2006. **kepemimpinan transformasional dalam pendidikan (studi pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional; terhadap kepuasan dan kinerja bawahan)**. surabaya: A print A.