



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Kepemimpinan Transformasional di Era 4.0 dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Kinerja Organisasi

Devi Anggraeni^{a}, Melani Quintania^a, Wisnu Budhi Pratomo^b*

^aProgram Studi Manajemen, Universitas Darma Persada

^bMagister Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana

* Corresponding author e-mail: deviagr03@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v14i1.1328

Article history:

Received:
15 September 2024

Accepted:
30 November 2024

Available online:
15 Desember 2024

Keyword:

*Leadership, Organization,
Performance Management*

ABSTRACT

The leadership model in organizations is still entangled in negative stereotypes. No wonder then if the names of new leaders appear with a non-mainstream style. This is certainly one indicator that the old-style leadership model is still dominant in the bureaucracy. The stereotype of the old style of leadership in the bureaucracy is like placing the leader as a father and subordinate as a child who always has to obey every command. The concept of transformational leadership is an art that must be practiced by all leaders in every organization, because a transformational leader will prioritize communication in interacting with all elements he leads and can directly optimize the performance management of an organization through his communication skills.

ABSTRAK

Model kepemimpinan dalam organisasi hingga saat ini masih terjat dalam stereotipe negatif. Tidak heran kemudian jika muncul nama-nama pemimpin baru dengan gaya non mainstream. Hal ini tentunya menjadi salah satu indikator bahwa dalam birokrasi masih dominan model kepemimpinan gaya lama. Stereotipe gaya lama kepemimpinan dalam birokrasi seperti menempatkan pimpinan sebagai bapak dan bawahan sebagai anak yang senantiasa harus menuruti setiap perintah. Hasil yang didapat adalah Konsep kepemimpinan transformasional merupakan seni yang harus di amalkan oleh seluruh pimpinan di setiap organisasi, sebab seorang pemimpin tranformasional akan mengedepankan komunikasi dalam berinteraksi dengan seluruh elemen yang dipimpinnya dan secara langsung dapat mengoptimalkan manajemen kinerja dari suatu organisasi melalui kemampuan komunikasi yang dimilikinya.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara yang terdiri dari lebih dari 17.000 pulau dan memiliki populasi yang tergolong terbesar di dunia, memiliki tantangan besar dalam mencapai pertumbuhan dan pembangunan yang sejahtera (Febrianty, 2022). Salah satu faktor yang penting dalam mencapai tujuan di atas adalah adanya peran dari kepemimpinan transformasional yang kuat. Kepemimpinan transformasional telah berkembang menjadi topik yang sangat penting dalam setiap penelitian yang erat hubungannya dengan aspek kepemimpinan (Suyanto, 2018). Kepemimpinan transformasional diperlukan di Indonesia untuk mengatasi masalah yang berbeda yang ada di setiap wilayah

Pendahuluan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir dan hindari sub-sub di dalam pendahuluan. Pendahuluan berisi latar belakang masalah, teori, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Model kepemimpinan di Indonesia hingga saat ini masih terjat dalam stereotipe negatif. Tidak heran kemudian jika muncul nama-nama pemimpin baru dengan gaya non mainstream. Hal ini tentunya menjadi salah satu indikator bahwa dalam memimpin suatu organisasi diantaranya masih terdapatnya model kepemimpinan gaya lama. Stereotipe gaya lama kepemimpinan di Indonesia seperti menempatkan pimpinan sebagai Bapak dan bawahan sebagai anak yang senantiasa harus menuruti setiap perintah namun demikian, dewasa ini pemimpin organisasi di Indonesia sudah mencoba menawarkan dua pola dasar interaksi antara pemimpin dan pengikut yang lebih equal yaitu pola kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dalam perkembangan dewasa ini perhatian para pakar maupun praktisi adalah dua pola dasar interaksi antara pemimpin dan pengikut yaitu pola kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Usman, 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan konsep penting dalam meningkatkan manajemen kinerja organisasi, khususnya di

era 4.0 yang terintegrasi dan membutuhkan kolaborasi yang apik antara atasan dan bawahan. Implementasi dari kepemimpinan transformasional di Indonesia menghadapi sejumlah masalah yang berbeda (Ariyanti & Sawitri, 2023). Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah, perusahaan, dan masyarakat harus berusaha untuk meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan bagaimana ia sesuai dengan budaya lokal. Mereka juga harus meningkatkan kemampuan pemimpin untuk menerapkan kepemimpinan transformasional.

Kajian Literatur Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Hadari melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu “struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama” (Badu & Djafri, 2017, hal. 32). Dari beberapa pemaparan definisi di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa aspek kepemimpinan diantaranya adalah komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan pembangunan hubungan yang kuat dengan anggota tim atau organisasi. Istilah “kepemimpinan transformasional” bukanlah sebuah hal yang baru dalam istilah kepemimpinan lainnya yang ada pada saat ini, istilah ini sudah ada sejak tahun 1978 yang diciptakan oleh James MacGregor Burns, namun baru banyak dikenal luas dalam

beberapa tahun terakhir. Kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dituntut untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, mengembangkan visi untuk membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan untuk melakukan perubahan tersebut. Gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dari pemaparan definisi di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi dan mendorong perubahan baik dalam diri seseorang dan dalam organisasi. Pemimpin transformasional menggunakan visi dan nilai mereka untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang dan membuat lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi.

Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019, hal. 4), mengatakan bahwa: “organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.” Kemudian, menurut Malayu S.P. Hasibuan (Hasibuan, 2021, hal. 120) mengatakan bahwa: “organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan suatu wadah atau tempat bagi sekelompok orang dalam melakukan kerjasama dan mau terikat dengan peraturan yang telah disepakati, dipimpin dan terkendali dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi mempunyai beberapa ciri seperti dikatakan oleh Ferland (dalam Handayani (1985:3), antara lain: (1) adanya suatu

kelompok orang yang dapat dikenal; (2) adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan; (3) tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya; (4) adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan; dan (5) adanya suatu tujuan. Apabila kita meneliti sifat-sifat organisasi, maka kita dapat menemukan empat (4) karakteristik yang terdapat dalam semua organisasi, yaitu: 1) Tujuan bersama, suatu pernyataan, keinginan atau target yang ditentukan secara Bersama mengenai hasil yang ingin dicapai oleh organisasi. 2) Pembagian Pekerjaan, hak untuk memutuskan atau kekuasaan untuk mengerjakan sesuatu atau untuk menyuruh orang lain mengerjakan sesuatu. 3) Hirarki wewenang, hak untuk memutuskan atau kekuasaan untuk mengerjakan sesuatu atau untuk menyuruh orang lain mengerjakan sesuatu. 4) Koordinasi berupa pemikiran yaitu komunikasi baik secara tertulis maupun secara lisan dan berupa kegiatan dengan melakukan koordinasi dengan menyusun rencana kegiatan (Sari, 2006, hal. 5).

Organisasi yang baik harus memiliki sebuah tujuan guna memberikan manfaat kepada setiap anggotanya. Menurut Ambarwati (Ambarwati, 2018, hal. 9), mengemukakan bahwa banyak manfaat yang akan didapatkan dalam organisasi, antara lain adalah sebagai berikut: (1) tercapainya sebuah tujuan, sebagaimana diketahui bahwa terbentuknya sebuah organisasi adalah merupakan salah satu upaya mencapai tujuan bersama. Namun kadang kala manusia tidak bisa mengandalkan dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu yang kompleks, oleh karena itu para individu ini membutuhkan kehadiran orang lain untuk memenuhi kebutuhan atau tujuannya. Hal ini juga memberikan pengertian bahwa individu selalu memiliki keterbatasan, sehingga sangat membutuhkan bantuan dari orang lain. (2) melatih mental berbicara di depan publik, bagi setiap anggota, organisasi dapat memberikan manfaat untuk dapat lebih berkembang baik untuk pribadi, maupun untuk karirnya. Selain

itu organisasi biasanya akan membuat sebuah program seperti pelatihan untuk anggotanya agar dapat mengembangkan potensi diri dan bisa melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. (3) mudah memecahkan masalah, pada dasarnya setiap manusia memiliki keterbatasan dalam memenuhi kebutuhannya, maka dengan kehadiran orang lain hal itu akan saling menutupi kekeruanan dan keterbatasan tersebut sehingga organisasi dapat menjadi suatu solusi bagi kehidupan manusia untuk memecahkan masalah-masalah yang begitu kompleks. Karena dalam suatu organisasi terdapat beberapa orang dengan kapasitas yang berbeda-beda dan itu akan saling membantu satu sama lainnya. Dari beberapa pemaparan definisi di atas, organisasi adalah kumpulan orang, struktur, proses, dan hubungan yang saling terkait yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan, komunikasi, kerja sama, atau pengambilan keputusan. Dalam organisasi, individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Struktur organisasi juga menentukan hubungan antara individu dan bagian-bagiannya.

Kinerja

Menurut Widyaningrum (Widyaningrum, 2012), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu orang, kelompok dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkat apabila ada beberapa faktor yang mendukung atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Hasil studi Widyaningrum (2020) menyatakan hasil kinerja karyawan yang tinggi dikarenakan karyawan menerapkan tindakan dengan cara yang efektif untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dalam meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan saat melakukan pekerjaannya. Menurut Sobirin (Sobirin, 2014, hal. 6-7),, paling tidak ada dua alasan mengapa kinerja menjadi pusat daya

tarik berbagai kalangan. **Pertama** perubahan lingkungan yang sangat dinamis, turbulen dan tidak menentu menyebabkan tingkat persaingan organisasi semakin hari semakin tajam dan bahkan mengarah pada situasi yang oleh D'Aveni (1994) disebut sebagai *hyper-competition*. Pada lingkungan seperti ini, satu-satunya cara agar perusahaan bisa tetap eksis, bertahan hidup dan tumbuh berkelanjutan adalah keharusan bagi para manajer untuk secara kreatif membangun strategistrategi baru agar kinerja perusahaan terus meningkat (Panjaitan, 2020:3). Kedua, ketertarikan berbagai kalangan terhadap isu kinerja terutama karena kinerja merupakan alat ukur yang bisa diandalkan untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Lebih dari itu, peran kinerja bukan hanya penting bagi kehidupan organisasi tetapi juga bagi kehidupan masyarakat pada umumnya.

Dari beberapa pemaparan definisi di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan bersifat deskriptif dengan alat pengumpulan data yaitu wawancara secara mendalam dan bertahap (Sugiyono, 2021). Wawancara dilakukan dengan tatap muka dan informan diwawancara kurang lebih 15 menit. Informan yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pimpinan di bagian sumber daya manusia dan karyawan di salah satu perusahaan di Jakarta. Teknik analisis data penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif yang merupakan teknik penelitian yang menggambarkan serta menjelaskan data-data yang telah dikumpulkan dengan memperhatikan dan merekam sebanyak mungkin aspek yang diteliti, sehingga

mendapatkan secara menyeluruh tentang situasi yang sebenarnya (Creswell, 2012). Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini yaitu: 1) Pengumpulan Data (*Data Collection*) (2) Reduksi Data (*Data Reduction*) (3) Penyajian Data (*Data Display*) (4) Penarikan atau verifikasi kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis yang didapatkan melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pimpinan di bagian sumber daya manusia di salah satu perusahaan di Jakarta terkait dengan bagaimana peran kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut pimpinan di bagian sumber daya manusia yang diwawancarai berpendapat, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan di era saat ini terutama di era 4.0, karena pemimpin transformasional hendaknya memiliki kemampuan yang bisa dijadikan sebuah keunggulan yaitu dari segi komunikasi (*communication skill*). seorang pemimpin akan mudah membentuk kerja sama tim (*team work*), kekompakan dalam sebuah pencapaian tujuan organisasi, dapat diterima oleh berbagai pihak, membangun motivasi kerja bawahan, mengarahkan bawahan dan membangun gagasan atau idea sehingga menciptakan sebuah relasi (*relationship*) yang dapat difungsikan untuk kegiatan musyawarah atau rapat dalam membentuk opini dan pengambilan keputusan sehingga akan mudah berjalan dengan baik.

Proses pengambilan keputusan yang terlalu hierarkis juga banyak mewarnai dalam kegiatan sehari-hari. karyawan banyak berpangku tangan karena harus menunggu petunjuk, perintah dan persetujuan dari atasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dampak dari malpraktik ini adalah hilangnya daya kreatifitas, inisiatif dan inovasi karyawan. Prinsip-prinsip profesionalitas, efektivitas dan efisiensi yang diharapkan muncul dalam kinerja organisasi pun berubah menjadi ketidakmampuan, kelambanan, dan pemborosan. Akibatnya dapat ditebak lembaga organisasi tidak berdaya menghadapi

perubahan global menjelang pergantian abad lalu. Visi dan misi dianggap komitmen pimpinan belaka karena tak pernah diinternalisasikan, sehingga mayoritas pegawai tidak tahu, memahami, apalagi mendukung, keberhasilan pencapaiannya .

Ruang-ruang dialog yang dibangun oleh pemimpin transformasional dapat membuat karyawan menjadi lebih dekat secara langsung dengan pemimpin mereka, sehingga membawa manfaat bahwa setiap keputusan yang dibuat oleh pimpinan tersebut merupakan kebijakan yang solutif. Karakter pemimpin hendaknya mengedepankan pendekatan moral dan komunikasi dengan karyawan, bukan hanya duduk di kursi sambil melihat kinerja karyawan. Konsep kepemimpinan baru yang seandainya di pegang teguh oleh setiap pimpinan akan mampu membawa perubahan yaitu mengubah konsep kepemimpinan kita menjadi konsep kepemimpinan yang transformasional.

Kepemimpinan transformasional di era 4.0 memainkan peran penting dalam meningkatkan manajemen kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui tujuan kinerja individu mereka sendiri, menghasilkan hasil organisasi yang lebih baik. Di era 4.0, ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan transformasi digital, pemimpin harus mudah beradaptasi dan berpikiran maju. Mereka harus dapat memanfaatkan teknologi baru dan analitik data untuk mendorong inovasi dan meningkatkan efisiensi operasional.

Pemimpin transformasional di era 4.0 harus memiliki kualitas diantaranya adalah berikut:

1) Visioner

Pimpinan harus memiliki visi yang jelas untuk masa depan dan dapat mengkomunikasikan visi ini kepada tim mereka. Ini termasuk tetap up-to-date dengan tren teknologi terbaru dan memahami bagaimana mereka dapat diterapkan pada tujuan organisasi.

2) Inspiratif

Pimpinan harus dapat menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk bekerja

menuju tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan target yang menantang namun dapat dicapai, mengakui dan menghargai kinerja yang baik, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan.

3) Memberdayakan

Pimpinan harus memberdayakan tim mereka untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka dan membuat keputusan. Ini termasuk menyediakan akses ke sumber daya dan alat yang diperlukan, mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan, dan menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan.

4) Etis

Pimpinan harus memimpin dengan memberi contoh dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dan standar etika. Ini termasuk transparan, akuntabel, dan adil dalam pengambilan keputusan mereka.

Dengan mewujudkan kualitas-kualitas ini, pemimpin transformasional di era 4.0 dapat mendorong manajemen kinerja organisasi ke tingkat yang lebih tinggi. Mereka dapat menciptakan budaya inovasi, kolaborasi, dan perbaikan berkelanjutan, di mana karyawan termotivasi dan diberdayakan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Simpulan dan Saran

Kepemimpinan transformasional memiliki konsep atas seni yang harus di amalkan oleh seluruh pimpinan di setiap organisasi, sebab seorang pemimpin transformasional akan mengedepankan komunikasi dalam berinteraksi dengan seluruh elemen yang dipimpinya. Untuk menjadi pemimpin seperti diperlukan karakter yang mampu mempengaruhi orang lain secara individu. Pemimpin transformasional tidak pernah lahir namun dibangun oleh individu tersebut melalui kepekaan terhadap lingkungan, inilah yang akan membangkitkan seorang pemimpin yang transformasional dengan lebih mengedepankan keahlian komunikasi, keahlian teknis, keahlian konseptual, moralitas, dan kepercayaan diri.

Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya dari hal tersebut adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai

Kepemimpinan transformasional dipandang mampu mendatangkan perubahan dalam dunia birokrasi, hal ini dapat dipahami mengingat kepemimpinan transformasional akan mendatangkan perubahan didalam setiap individu pegawai yang terlibat atau seluruh anggota organisasi guna mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Secara teoritis, riset ini memberikan catatan bahwa pemimpin yang memiliki visi kedepan dan mampu mentransformasikan dirinya dalam lingkungan kerja secara langsung dapat mengoptimalkan peran manajemen kinerja dari suatu organisasi melalui kemampuan komunikasi yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (Cetakan Pertama). Madia Nusa Creative: Malang.
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS: Membangun Tatanan Sosial di Era Revolusi Industri 4.0. dalam Menunjang Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs)*. 6, pp. 156-167. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and*

- Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th, Revised Ed.). Edward Brothers Inc.
- Febrianty, V. (2022). *Infrastruktur Digital, Seberapa Penting?* (Direktorat Pengelolaan Dukungan Pemerintah dan Pembiayaan Infrastruktur - PDPPI) Retrieved April 2024, from Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KBPU):
<https://kpbu.kemenkeu.go.id/read/1152-1408/umum/kajian-opini-publik/infrastruktur-digital-seberapa-penting>
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-25)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sari, E. (2006). *Teori Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sobirin, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Banten: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi* (2, Cetakan 3 Ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyanto, E. (2018, September 5). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. Retrieved April 2024, from Kanwil DJKN Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta > Artikel: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>
- Usman, H. (2020). *Kepemimpinan Efektif Teori, Penelitian & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyaningrum, M. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.

