

Buku kepemimpinan di era disrupsi ini semoga dapat menambah wawasan serta pengetahuan para pembaca mengenai pengembangan kepemimpinan dimasa kini. Buku ini di susun untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan kepada para pembaca baik dari kalangan pelajar, pendidik, dan peneliti, bahkan masyarakat yang membutuhkan pengetahuan mengenai kepemimpinan. Selain itu, buku ini juga dapat menjadi sebuah rujukan untuk menyempurnakan tugas akhir mahasiswa. Buku ini membahas :

BAB 1 TEORI PENDEKATAN KEPEMIMPINAN

BAB 2 KEPEMIMPINAN

BAB 3 KONSEP KEPEMIMPINAN PELAYAN

BAB 4 KEPEMIMPINAN DIGITAL

BAB 5 GAYA KEPEMIMPINAN YANG MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA BERKUALITAS

BAB 6 PERANAN KEPEMIMPINAN DESA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA PUBLIK

BAB 7 KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

BAB 8 KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN INOVATIF

BAB 9 KEPEMIMPINAN POLITIK PEREMPUAN DAN MEDIA

BAB 10 KEPEMIMPINAN MENURUT HUKUM

BAB 11 ANALISA PROFESIONALISME KEPEMIMPINAN NASIONAL GUNA MENINGKATKAN SDM



Jalan Widyadarmasari 1001 Palasari
Paingan Kabupaten Mojokerto 63172
Email: Marketing@iainm-dinep@gmail.com
(0371) 63 6117293



Tim Penulis

PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DI ERA DISRUPSI

PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DI ERA DISRUPSI

PENULIS:

I Gede Bayu Wijaya, Himansyah, Tri, Aloysius Jonda, Rendi Eandi,
Desak Nyoman Sri Wenasanti, Sefdiyah El Adawiyah, Masy Raedah
Rendiyani, Nuzul Azizah, Ulum Sitohin, Indra Kalsian
Editor : Anah Ercani



TEORI PENDEKATAN KEPEMIMPINAN

Oleh : Firmansyah*

Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia sejak zaman dahulu dimana orang-orang berkumpul bersama dan bekerja bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadinya kerjasama antar manusia di dunia dan munculnya unsur kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif.¹

Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin ada dua macam, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Dimana pemimpin formal harus memiliki kekuasaan dan kekuatan formal yang ditentukan oleh organisasi, sedangkan pemimpin informal walaupun tidak memiliki legitimasi kekuatan dan kekuatan resmi namun harus memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar yang disebabkan oleh kekuatan pribadinya. Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan telah muncul beberapa teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan dalam organisasi telah berevolusi dari waktu ke waktu ke dalam

¹ A.F. Stoner. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm 87

berbagai jenis dan merupakan dasar terbentuknya suatu kepemimpinan. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi. Banyak penelitian manajemen telah menemukan solusi kepemimpinan yang sempurna. Hal ini menganalisis sebagian besar teori terkemuka dan mengeksplorasinya. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa macam teori, diantaranya *Great Man Theory*, teori sifat, perilaku, kepemimpinan situasional dan kharismatik. Sebagai pengetahuan, bagi yang sedang belajar menjadi pemimpin, ada beberapa teori yang dapat dipergunakan untuk memperdalam konsep kepemimpinan dalam diri kita.

1. Great Man Theory

Great Man Theory atau dikenal sebagai teori orang hebat, membuat asumsi, bahwa sifat kepemimpinan dan bakat-bakat kepemimpinan, dibawa seseorang semenjak orang tersebut dilahirkan. Teori ini berkembang sejak abad ke-19.

Meski tidak dapat diidentifikasi dengan suatu kajian ilmiah mengenai karakteristik dan kombinasi manusia seperti apa yang dapat dikatakan sebagai pemimpin hebat, tetapi banyak orang mengakui bahwa hanya satu orang diantara banyaknya individu, pasti memiliki ciri khas sebagai pemimpin yang hebat.

Pendekatan sifat berusaha memahami kepemimpinan berdasarkan keyakinan bahwa pemimpin yang baik memiliki “karakteristik bawaan” dari lahir, baik menyangkut ciri fisik maupun kepribadian. Stogdill menyebutkan karakteristik fisik dan kepribadian pemimpin mencakup antara lain: usia, penampilan, kelancaran berbicara, kecerdasan, enerjik, dominan, percaya diri, *ekstrovert*, memiliki dorongan berprestasi, terkait dengan kepemimpinan yang efektif.² Adapun Yukl menyebutkan bahwa pemimpin yang sukses memiliki kemampuan luar biasa seperti: energi yang tiada habisnya, ketajaman intuisi, wawasan yang sangat luas, dan kemampuan mempengaruhi/mempersuasi yang

² Dunford, Richard W. (1995). *Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company. Hlm 54

tak dapat ditolak.³ Sementara itu pendapat Hoy dan Miskel dapat dirangkum sifat-sifat yang dapat membentuk kepemimpinan yang efektif sebagai berikut.⁴

1	Kepribadian	10	Kebutuhan berprestasi kuat.
2	Tingkat semangat (energi).	11	Kurang memerlukan afiliasi.
3	Percaya diri	12	Kebanggaan diri (<i>self-efficacy</i>).
4	Tahan stress	13	Keterampilan
5	Kedewasaan emosi	14	Hubungan antar pribadi
6	Integritas	15	Kognitif
7	Ekstroversi	16	Teknis
8	Motivasi	17	Konseptual
9	Orientasi kekuasaan tersosialisasi.		

Sifat-sifat pemimpin sebagaimana diidentifikasi di atas dipandang lebih menonjolkan sifat “kelelakian atau maskulinitas”, sehingga dikritik sebagai mengandung bias gender. Selain itu ratusan upaya penelitian gagal untuk menemukan sifat-sifat yang dapat menjamin keberhasilan kepemimpinan.⁵

2. Trait Theory

Trait Theory atau yang sering kita sebut sebagai teori sifat kepribadian ini meyakini bahwa orang yang dilahirkan atau dilatih dengan kepribadian tertentu, akan menjadikan mereka unggul dalam peran kepemimpinan.

³ Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc. Hlm 27

⁴ Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (8th ed.) New York: McGraw-Hill Companies, Inc. Hlm 76

⁵ Smyth, John. (Ed.). (1989). *Critical Perspectives on Educational Leadership*. London: The Palmer Press. Hlm 39

Hal ini dapat diartikan sebagai, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan nilai-nilainya lainnya dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik. Teori kepemimpinan ini fokus terhadap analisis karakteristik mental, fisik dan sosial guna mendapatkan lebih banyak pemahaman dan pengetahuan tentang karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum di antara para pemimpin.

3. Contingency Theory

Teori kontingensi atau yang berasal dari kata *Contingency Theory* menganggap, bahwa tidak ada cara yang paling baik untuk memimpin dan menyatakan, bahwa setiap gaya kepemimpinan harus didasarkan pada situasi dan kondisi tertentu. Atas dasar teori kontingensi ini, seseorang mungkin dapat berhasil tampil dan memimpin dengan sangat efektif pada suatu kondisi, situasi dan tempat tertentu, namun kinerja kepemimpinannya berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, apabila pemimpin tersebut dipindahkan ke situasi dan kondisi lain atau ketika faktor di sekitarnya telah berubah pula. Teori kontingensi atau *Contingency Theory* juga sering disebut dengan teori kepemimpinan situasional.

Sebagaimana tidak ada obat mujarab (panasea) untuk segala penyakit; demikian pula tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi. Gaya kepemimpinan yang paling optimal sangat beragam tergantung pada (1) sifat, kemampuan, dan keterampilan pemimpin, (2) perilaku bawahan, dan (3) kondisi dan situasi lingkungan⁶ atau seperti dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin bahwa “Pada lingkungan apapun, memperhitungkan konteks mencakup bagaimana karakteristik situasi, pemimpin, dan pengikutnya, semuanya berkombinasi mempertajam strategi perilaku pemimpin”.⁷

⁶ Dunford, Richard W. (1995). *Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company. Hlm 65

⁷ Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin. Hlm 23

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang efektif atau optimal merupakan hasil penerapan strategi mempengaruhi pegawai dengan mempertimbangkan dan mengkombinasikan karakteristik pemimpin, pegawai (pengikut), dan konteks situasi. Hersey dan Blanchard mengembangkan teori kepemimpinan yang pada awalnya disebut “*life cycle theory of leadership*” dan kemudian dinamakan “*situational leadership theory*”.⁸ Argumen dasar dari teori ini adalah kepemimpinan yang efektif memerlukan kombinasi yang tepat antara perilaku berorientasi tugas dan perilaku berorientasi hubungan, serta mempertimbangkan tingkat kematangan bawahan. Berdasarkan kombinasi tersebut dapat diterapkan beberapa gaya kepemimpinan *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*.

- 1) Gaya *Telling* (bercerita) berlaku dalam situasi orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan rendah, dan pegawai sangat tidak dewasa, sehingga pemimpin harus memberikan pengarahan dan petunjuk untuk mengerjakan berbagai tugas.
- 2) Gaya *Selling* (menjual) berlaku pada orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan juga tinggi, sementara tingkat kedewasaan pegawai cukup. Dalam situasi tersebut, pemimpin memberikan pengarahan secara seimbang dengan memberikan dukungan, meminta dan menghargai masukan dari pegawai.
- 3) Gaya *Participating* (Partisipatif), dengan situasi orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi, serta tingkat kedewasaan pegawai tinggi. Untuk itu pimpinan lebih kolaboratif, ada kedekatan emosional sehingga mengedepankan konsultasi, pembimbingan, dan dukungan; serta sangat sedikit pengarahan tugas.
- 4) Gaya *Delegating* (Delegasi), cocok untuk situasi orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan juga rendah, serta pegawai sangat dewasa. Dalam situasi ini pemimpin memberikan tanggungjawab penuh kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas. Pemimpin cukup mengetahui laporan, dan memberikan dukungan, tanpa memberikan pengarahan.

⁸ Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc. Hlm 78

Pakar lain yang juga mengembangkan teori kepemimpinan kontingensi adalah Fiedler (1967) dan Vroom – Yetton (1973). Fiedler mengukur gaya kepemimpinan berbasis tanggapan pemimpin terhadap karakter pekerjaannya, yang dikenal dengan pengukuran skala *Least Preferred Coworker* (LPC). LPC digunakan untuk mengetahui keyakinan pemimpin bahwa apa yang diharapkan, akan benar-benar dapat terjadi, karena memiliki pengendalian situasi (*situational control*). Pengendalian situasi ditentukan oleh tiga faktor yakni: Hubungan pemimpin-bawahan, Struktur tugas, dan Kedudukan kekuasaan.

Sehingga gaya kepemimpinan yang efektif bervariasi sejalan dengan derajat pengendalian terhadap situasi. Adapun model Vroom–Yetton berusaha menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang memadai untuk mengambil keputusan dalam beragam situasi, sehingga muncul kepemimpinan autocratic, consultative, dan group decision making. Pada perkembangan selanjutnya munculah teori kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*).

Burns mengemukakan bahwa “kepemimpinan transaksional dicirikan dengan perancangan tujuan-tujuan tugas, penyediaan sumberdaya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan penghargaan terhadap kinerja”.⁹ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, menambahkan, bahwa dalam membantu bawahan mengidentifikasi apa yang harus dikerjakan, pemimpin selalu mempertimbangkan konsep diri dan kebutuhan para bawahan terhadap penghargaan. Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional, yakni lebih dari sekedar pertukaran dan kesepakatan.¹⁰

Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa pemimpin transformasional itu proaktif, meningkatkan kesadaran bawahan tentang kepentingan kolektif yang inspirasional, dan membantu bawahan mencapai hasil kinerja yang tinggi luar biasa. Selanjutnya Gibson,

⁹ Dunford, Richard W. (1995). *Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company

¹⁰ Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.

Ivancevich, dan Donnelly memaparkan bahwa kepemimpinan transaksional akan menyesuaikan berbagai tujuan, arah dan misi dengan alasan praktis. Sementara itu kepemimpinan transformasional, di pihak lain, membuat perubahan besar pada: misi unit kerja atau organisasi atau unit kerja, cara-cara menjalankan kegiatan, dan manajemen sumberdaya manusia untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Kouzes dan Posner mengemukakan karakteristik proses kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Menantang praktek-praktek atau cara kerja yang sedang berjalan.
- b. Menginspirasi suatu visi bersama.
- c. Memberdayakan pegawai untuk bertindak.
- d. Bertindak sebagai “model berjalan”.
- e. Memperkuat tekad.¹¹

4. Teori gaya dan perilaku

Teori kepemimpinan yang berdasar gaya dan perilaku disebut sebagai kebalikan dari *The Great Man Theory*. Teori berdasar gaya dan perilaku menyatakan, pemimpin hebat dibuat, bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan ini fokus pada tindakan seorang pemimpin. Bukan pada kualitas mental atau sifat atau karakter bawaan dari orang tersebut.

Teori ini juga menyebutkan, seseorang dapat belajar dan berlatih untuk menjadi pemimpin melalui ajaran, pengalaman, dan pengamatan yang baik. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dari tiga keterampilan utama yang dimiliki oleh individu yaitu keterampilan yang berupa keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual.

Teori tentang gaya kepemimpinan berusaha mengkaji perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi dan /atau menggerakkan para pengikutnya guna mencapai suatu

¹¹ Dunford, Richard W. (1995). *Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company

tujuan. Perilaku dan tindakan tersebut pada dasarnya dapat dipahami sebagai dua hal berbeda tetapi saling bertautan, yakni (1) fokus terhadap penyelesaian tugas (pekerjaan) atau *task / production-centered*; dan (2) fokus pada upaya pembinaan terhadap personil yang melaksanakan tugas/pekerjaan tersebut (*people / employee-centered*). Kepemimpinan otokratis merujuk kepada tingkat pengendalian yang tinggi tanpa kebebasan dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Pemimpin bersifat otoriter, tidak bersedia mendelegasikan wewenang dan tidak menyukai partisipasi anggota.

Kepemimpinan demokratis merujuk kepada tingkat pengendalian yang longgar, namun pemimpin sangat aktif dalam menstimulasi diskusi kelompok dan pengambilan keputusan kelompok, kebijakan atau keputusan diambil bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, dan prakarsa dapat berasal dari pimpinan maupun dari anggota.

Kepemimpinan *laissez-faire*, menyerahkan atau membiarkan anggota untuk mengambil keputusan sendiri, pemimpin memainkan peran pasif, dan hampir tidak ada pengendalian/pengawasan, sehingga keberhasilan organisasi ditentukan oleh individu atau orang per orang. Selanjutnya House & Mitchell mengembangkan *Path Goal Theory*. Menurut teori ini, pemimpin harus meningkatkan ketersediaan jumlah dan jenis penghargaan bagi pegawai; dan selanjutnya memberikan petunjuk dan bimbingan untuk menjelaskan cara-cara untuk mendapatkan penghargaan tersebut.¹² Berdasarkan tindakan pimpinan dalam memotivasi dan memberikan penjelasan kepada pegawai maka dikenal adanya kepemimpinan *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement oriented*. Kepemimpinan direktif, yakni pemimpin memberikan arahan tentang sasaran, target dan cara-cara untuk mencapainya secara rinci dan jelas; tidak ada ruang untuk diskusi dan partisipasi pegawai. Kepemimpinan suportif, menempatkan pemimpin sebagai “sahabat” bagi bawahan, dengan memberikan dukungan material, finansial, atau moral; serta peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Kepemimpinan partisipatif, dalam mengambil keputusan dan/atau bertindak meminta dan menggunakan masukan atau saran dari pegawai,

¹² Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill

namun keputusan dan kewenangan tetap dilakukan oleh pimpinan. Kepemimpinan berorientasi prestasi, menunjukkan pemimpin yang menuntut kinerja yang unggul, merancang tujuan yang menantang, berimprovisasi, dan menunjukkan kepercayaan bahwa pegawai dapat mencapai standar kinerja tinggi.

Teori-teori dalam kategori ini juga dikembangkan oleh Blake dan Mouton (1964) yang disebut dengan *Managerial Grid*. Dalam kepemimpinan ini, kisi-kisi perhatian kepada pekerja dan kepada produksi diukur dalam skala terendah = 0 dan tertinggi = 9; sehingga skala 9,9 yang disebut tim manajemen dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang paling optimal. Likert (1961-1967) juga mengembangkan pengukuran perilaku kepemimpinan yang dikelompokkan menjadi empat gaya yakni *exploitative authoritative*, *benevolent authoritative*, *consultative*, dan *participative group*. Selain itu masih banyak lagi teori-teori yang dikembangkan lebih lanjut berdasarkan orientasi perilaku pemimpin dalam memandang pelaksanaan tugas/produksi/kinerja, dan para pegawai sebagai pelaksana tugas tersebut.

5. Behavioral Theories

Behavioral theories merupakan reaksi atas *Trait Theory*, Teori perilaku atau *Behavioral Theories* ini menghadirkan sudut pandang baru mengenai kepemimpinan. Teori ini memberikan perhatian kepada perilaku para pemimpin itu sendiri, daripada karakteristik mental, fisik, dan sosial pemimpin tersebut. Teori ini menganggap, bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih. Selain itu, teori ini menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari.

6. Teori Servant

Teori kepemimpinan *servant* atau dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai pelayan pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an. Teori ini meyakini, bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bertugas untuk melayani, menjaga, dan memelihara kesejahteraan fisik serta mental pengikut atau anggotanya. Gaya kepemimpinan ini cenderung fokus untuk memenuhi kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi untuk lebih mandiri dan berwawasan lebih luas.

Pada teori ini, pemimpin yang baik juga diharuskan bisa bersimpati dan dapat meredakan kecemasan yang berlebih dari para pengikutnya. Maka itu, fungsi kepemimpinan diberikan pada seseorang yang pada dasarnya memiliki jiwa pelayan atau melayani. Teori ini menunjukkan bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain sebagai bentuk pertanggungjawaban sosial.

7. Teori transaksional

Berasal dari kata dasar transaksi, teori ini menggambarkan suatu gaya kepemimpinan yang berdasar pada perjanjian atau kesepakatan yang dibuat seseorang dengan orang lain. Dalam hal ini, tentunya yang menjadi pelaksana adalah pemimpin dan staf atau pengikutnya. Perjanjian ini dibuat dengan tujuan mendapat pertukaran (transaksi) yang sepadan atau saling menguntungkan antara pemimpin dengan staf.

Seorang staf yang dapat melaksanakan tugas dari seorang pemimpin dengan baik, merupakan nilai lebih bagi staf dan juga bagi pimpinan yang memberikan tugas. Ketika tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik, seorang pemimpin akan memberi apresiasi berupa tunjangan, bonus, kenaikan gaji, kenaikan posisi, dan lain sebagainya. Pemberian apresiasi berupa uang atau tanda mata yang lain, merupakan bentuk penghargaan atas kinerja seseorang, yang membuat seseorang tersebut merasa kerja kerasnya dihargai. Penghargaan ini pula merupakan suatu bentuk hal yang telah disepakati bersama sebelumnya.

8. Teori transformasional

Mengacu pada kata transformasi, yang memiliki arti umum perubahan. Teori kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori yang mengarah pada istilah memanusiakan manusia. Teori ini mengedepankan pendekatan personal pemimpin terhadap staf atau bawahan, dapat juga organisasi, dalam rangka membangun semangat, mengubah kesadaran, serta memberi inspirasi, demi mencapai tujuan bersama tanpa merasa ditekan maupun tertekan, bahkan mampu memotivasi setiap anggotanya. Gaya pemimpin transformasional selalu ingin mengelola lembaga atau organisasi yang dipercayakan kepadanya dengan lebih efektif dan efisien.

***BIOGRAFI**

Firmansyah dilahirkan di Tanjung Karang pada tanggal 29 Januari 1985, Penulis menempuh pendidikan D1 LPP Master Komputer Jurusan Komputer Terpadu, Sarjana (S1) Universitas Lampung di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan dan menempuh pendidikan Magister Hukum (S2) Universitas Bandar Lampung. Penulis saat ini berdomisili di Kota Metro Provinsi Lampung bekerja sebagai Dosen di Institut Agama Islam Negeri Metro pada Fakultas Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

A.F. Stoner. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Dunford, Richard W. (1995). Organisational Behaviour: An Organisational Analysis Perspective. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000). Organizations: Behavior, Structure, Processes. Boston: Irwin McGraw-Hill

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. (8th ed.) New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Smyth, John. (Ed.). (1989). Critical Perspectives on Educational Leadership. London: The Palmer Press.

Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2002). Organizational Behavior: Solutions for Management. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Yukl, Gary A. (1989). Leadership in Organizations. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.