

PERAN PROFESIONALISME PIMPINAN DALAM KETERCAPAIAN EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA INSPEKTORAT PROVINSI LAMPUNG

Ailsa Salsabila Putri Fadilah¹

¹Program Studi Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

ailsa.salsabila@ui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara profesionalisme kepemimpinan dan efektivitas organisasi pada Inspektorat Provinsi Lampung, dengan fokus pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, analisis dokumen, dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme Inspektur yang tercermin dalam kualifikasi pendidikan, pengalaman karier, sertifikasi profesional, serta dukungan terhadap pengembangan SDM dan tata kelola transparan berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas fungsi pengawasan internal. Melalui kerangka efektivitas organisasi yang mencakup tahapan input, konversi, dan output, ditemukan bahwa profesionalisme kepemimpinan berperan penting dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga capaian organisasi, yang ditandai dengan diraihnya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK atas laporan keuangan tahun 2023. Temuan ini menegaskan bahwa profesionalisme dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan kunci dalam membentuk organisasi publik yang kredibel, akuntabel, dan berorientasi hasil. Penelitian ini merekomendasikan replikasi praktik terbaik dalam kepemimpinan profesional di instansi pengawasan lainnya untuk memperkuat tata kelola sektor publik.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, Profesionalisme Kepemimpinan

Abstract

This study explores the relationship between leadership professionalism and organizational effectiveness at the Lampung Provincial Inspectorate, focusing on the application of transformational leadership. Employing a qualitative approach with a case study design, data were gathered through in-depth interviews, document analysis, and direct observation. The findings indicate that the Inspector's professionalism, as demonstrated through educational background, career experience, professional certification, and support for human resource development and transparent governance, significantly contributes to the effectiveness of internal supervisory functions. Using an organizational effectiveness framework comprising input, conversion, and output stages, the study reveals that leadership professionalism plays a vital role in enhancing organizational planning, execution, and outcomes, evidenced by the achievement of an Unqualified Opinion (WTP) from the Supreme Audit Agency (BPK) on the 2023 financial statements. The study concludes that professional and transformational leadership are critical in fostering credible, accountable, and results-oriented public organizations. It recommends the replication of professional leadership practices in other supervisory institutions to support broader public sector governance reform.

Keywords: Organizational Effectiveness, Leadership Professionalism

A. Pendahuluan

Dalam perkembangannya, sebuah organisasi khususnya organisasi sektor publik dihadapkan pada beragam tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Efektivitas sebuah organisasi menjadi landasan utama untuk meraih tujuan jangka panjang organisasi. Tanpa adanya efektivitas organisasi, berjalannya organisasi tidak akan menghasilkan perubahan yang positif serta memiliki kemungkinan untuk tidak mampu menghadapi tantangan yang muncul. Salah satu faktor kunci dalam efektivitas organisasi adalah profesionalisme pimpinan. Studi mendalam yang membahas mengenai peran pemimpin yang profesional, khususnya dalam fungsi pengawasan pada level pemerintahan daerah masih terbatas.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi telah menjadi bahasan yang menarik untuk dieksplorasi, apalagi jika dikaitkan dengan bagaimana suatu organisasi dapat beradaptasi dengan tantangan perubahan lingkungan yang semakin cepat, intensitas perubahan yang sangat kompleks dan seringkali hadir dengan ambiguitas yang tinggi. Jika dibandingkan dengan komponen organisasi lainnya, kepemimpinan menjadi faktor kunci dari kemajuan suatu organisasi. Indikator yang mampu mendukung pernyataan tersebut adalah dengan munculnya beragam teori yang membahas tentang kepemimpinan, serta adanya praktek terkini tentang kepemimpinan dalam organisasi.

Esensi dari kepemimpinan sebenarnya tidak ditemukan dalam diri pemimpin itu sendiri, melainkan dalam hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya dan mampu mempengaruhi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sebagian besar studi kepemimpinan melihat kinerja berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang ada telah hadir sejak awal tahun 1980-an yang secara eksklusif berfokus pada perilaku dan interaksi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan (Daft, 2008). Dalam konteks sebuah instansi sebagai sebuah organisasi, diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat membawa perubahan yang signifikan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi serta meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu model kepemimpinan yang nampak menjanjikan dalam hal mengelola perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi publik adalah kepemimpinan transformasional (Susanne Tafvelling, 2013).

Kepemimpinan transformasional menekankan motivasi intrinsik dan pengembangan kapasitas pengikut sesuai kebutuhan organisasi, sehingga mereka terinspirasi dan diberdayakan untuk bersama-sama meraih keberhasilan. Mengingat urgensi gaya kepemimpinan ini dalam mendorong perubahan dan kemajuan, penyelarasan konsep kepemimpinan transformasional dengan efektivitas organisasi sektor publik menjadi sangat penting untuk diteliti. Terlebih lagi, di era di mana kehidupan manusia menuntut gaya kepemimpinan yang elegan yang tidak memosisikan bawahan semata-mata sebagai pengikut

yang harus takut namun tetap menghormati pemimpin meski kebijakan yang diambil berpotensi keliru (Luluk Indarti, 2017).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas fungsi pengawasan di Inspektorat Provinsi Lampung?”. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada pemetaan empiris mekanisme transformasional leadership dalam konteks pengawasan intern pemerintahan, khususnya dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi kepemimpinan yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas aparat pengawasan di tingkat provinsi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi hubungan antara profesionalisme kepemimpinan dan efektivitas organisasi pada Inspektorat Provinsi Lampung. Desain yang digunakan adalah single case study, karena fokus kajian terpusat pada satu institusi sebagai unit analisis utama. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan yang profesional, khususnya kepemimpinan transformasional, memengaruhi kemampuan organisasi dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal secara efektif.

Informan utama dalam penelitian ini melibatkan pejabat fungsional yang terdiri dari Auditor dan Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD) yang dipilih secara purposif. Total jumlah informan adalah 5 (lima) orang yang ditentukan berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pengawasan internal dengan kriteria jenjang jabatan ahli madya.

Proses validasi data dilakukan melalui triangulasi data, yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara mendalam, telaah dokumen (seperti Laporan Hasil Evaluasi BPKP, LHE PK APIP, dan laporan kinerja), serta observasi lapangan secara terbatas.

C. Hasil dan Pembahasan

Inspektorat Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang Inspektur yang diangkat oleh Gubernur dan bertanggung jawab atas koordinasi menyeluruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan internal. Pada saat penelitian ini dilakukan, jabatan Inspektur dijabat oleh Ir. Fredy SM, M.M., CGCAE. Berdasarkan indikator-indikator profesionalisme kepemimpinan yang umum digunakan, peran beliau dapat dianalisis melalui beberapa dimensi.

Dimensi pertama adalah latar belakang pendidikan dan kualifikasi formal. Inspektur memiliki gelar Magister Manajemen yang sejalan dengan sifat manajerial dan administratif dari jabatan yang saat ini diembannya. Kedua, pengalaman kariernya mencakup lebih dari

tiga dekade sebagai aparatur sipil negara, dengan riwayat jabatan di berbagai tingkatan administrasi (Sumber: Dokumen Profil Kepegawaian, Pemerintah Provinsi Lampung, 2024).

Dalam hal sertifikasi profesional, Inspektur memegang sertifikat *Certified Government Chief Audit Executive (CGCAE)*, yaitu sertifikasi standar bagi pejabat tinggi dalam Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Sertifikasi ini dirancang untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan di lembaga pengawasan pemerintah. Inspektur juga terlibat dalam upaya penyusunan regulasi di lingkungan pemerintah provinsi. Berdasarkan dokumen yang tersedia dan wawancara internal, beliau turut berperan dalam penyusunan Peraturan Daerah terkait keterbukaan informasi publik, bekerja sama dengan Forum Koordinasi Pimpinan Daerah (FORKOPIMDA), yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik (Sumber: Wawancara dengan Informan A, 11 November 2024).

Wawancara dengan staf tingkat fungsional senior menggambarkan Inspektur Lampung sebagai sosok disiplin, tegas, namun komunikatif. Informan B melalui wawancara yang dilakukan pada 11 November 2024 menyebut beliau mudah diakses untuk diskusi teknis. Namun, beberapa informan (D dan E, melalui wawancara pada 11 November 2024) menambahkan narasi kritis: efektivitas kepemimpinan dirasakan belum merata antar unit kerja. Menurut Informan D, efektivitas Inspektorat lebih tepat diukur dari keberhasilan fungsi pengawasan internal di seluruh unit, bukan sekadar capaian formal seperti opini audit. Ia menilai bahwa meski pimpinan proaktif, beberapa unit masih menghadapi hambatan dalam menindaklanjuti rekomendasi audit. Informan E menekankan fokus organisasi harus pada hasil nyata pengawasan – misalnya peningkatan tata kelola – bukan hanya sertifikat formal. Gagasan ini sejalan dengan peringatan BPK bahwa pencapaian opini WTP harus diikuti manfaat langsung bagi masyarakat.

Berdasarkan teori Bass & Avolio (1994), pemimpin transformasional menginspirasi dan memberdayakan pengikut melalui empat dimensi utama. Inspektur Lampung menampilkan atribut-atribut berikut:

1. **Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*):** Beliau dianggap sebagai panutan oleh sebagian staf karena konsistensinya dalam menjalankan prosedur.
2. **Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*):** Beliau secara rutin mengunjungi unit kerja dan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja.
3. **Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*):** Inspektur mendukung pengembangan pendidikan dan sertifikasi lanjutan bagi staf untuk meningkatkan kompetensi kelembagaan.

4. **Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*):** Berdasarkan data wawancara, beliau mudah diakses untuk diskusi dan bimbingan teknis terkait tugas dan fungsi.

Meskipun elemen-elemen ini menunjukkan penerapan transformasional, perlu ditinjau batasannya. Sebagaimana penelitian Hendrawan & Budiarta (2018) menemukan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Inspektorat Provinsi Lampung memiliki mandat untuk mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dengan tujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan pemerintahan baik administratif, keuangan, maupun operasional berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fungsi-fungsinya mencakup audit kinerja, penilaian kepatuhan, perencanaan pengawasan, pencegahan kecurangan, dan pengembangan kapasitas.

Dengan menggunakan kerangka kerja tiga tahap efektivitas organisasi dari Alan M. Jones (1994) untuk menganalisis bagaimana Inspektorat melaksanakan tugas pengawasannya.

1. **Tahap Input :** Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tahap ini. Saat ini, Inspektorat Provinsi Lampung memiliki 61 pejabat fungsional auditor dan 39 pejabat fungsional pengawas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah (PPUPD), yang tersebar dari jenjang pemula hingga madya. Personel ini diharapkan menjunjung tinggi prinsip integritas dan kompetensi, yang didukung oleh pendidikan dan pelatihan teknis yang relevan (Sumber: Laporan Data Kepegawaian, Inspektorat Provinsi Lampung, 2024).
2. **Tahap Konversi :** Tahap ini melibatkan transformasi input menjadi kegiatan pengawasan. Para personel melaksanakan audit dan inspeksi sesuai dengan rencana pengawasan tahunan. Perencanaan berbasis risiko, pengawasan lapangan, serta koordinasi dengan lembaga audit eksternal merupakan bagian integral dari proses ini (Sumber: Dokumen Rencana Pengawasan, 2024).
3. **Tahap Output :** Hasil dari proses pengendalian internal tercermin dalam evaluasi eksternal. Secara khusus, Pemerintah Provinsi Lampung memperoleh *Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)* dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan tahun 2023. Opini WTP ini, yang didasarkan pada hasil pemeriksaan dan tindak lanjut atas rencana aksi, menunjukkan kepatuhan terhadap standar tata kelola keuangan yang baik (Sumber: Laporan Audit BPK atas Laporan Keuangan Daerah Tahun Anggaran 2023, 2024).

Secara keseluruhan, efektivitas organisasi Inspektorat Provinsi Lampung tercermin dalam keterpaduan antara input yang berkualitas, proses yang terstruktur, dan hasil yang terukur

seperti kepatuhan terhadap audit. Namun, analisis lanjutan tetap diperlukan untuk menilai keberlanjutan dan kemampuan adaptasi dari capaian-capaian tersebut dalam menghadapi tantangan tata kelola di masa depan. Hubungan antara profesionalisme kepemimpinan dan efektivitas organisasi di Inspektorat Provinsi Lampung dapat dilihat melalui relasi sebab-akibat yang selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan tahapan efektivitas organisasi.

Profesionalisme Inspektur, yang tercermin dalam dukungannya terhadap tata kelola yang transparan dan pengembangan sumber daya manusia, berfungsi sebagai *input* yang krusial dalam pelaksanaan fungsi organisasi. Misalnya, keterlibatan beliau dalam merumuskan regulasi daerah mengenai keterbukaan informasi publik yang dilakukan bersama FORKOPIMDA, menunjukkan pendekatan proaktif dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas. Kontribusi ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal (*idealized influence*) dan stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) (Bass & Avolio, 1994).

Selain itu, Inspektur menunjukkan komitmen dalam pengembangan kompetensi staf dengan mendorong partisipasi dalam pendidikan lanjutan dan program sertifikasi. Upaya ini memperkuat kapasitas aparatur pengawasan internal, khususnya di kalangan pejabat fungsional auditor dan PPUPD. Tindakan ini mencerminkan aspek pertimbangan individual (*individualized consideration*) dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mendukung kebutuhan pengembangan masing-masing bawahan.

Tindakan profesional tersebut berkontribusi langsung pada tahap konversi dalam efektivitas organisasi (Jones, 1994), di mana kepemimpinan memengaruhi bagaimana sumber daya dimobilisasi dan dioperasikan. Penekanan Inspektur pada kompetensi dan etika telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi akuntabilitas dan kinerja. Sebagai contoh, perencanaan dan pelaksanaan pengawasan kini dilaporkan menjadi lebih terstruktur, berbasis risiko, dan selaras dengan prinsip-prinsip SPIP.

Puncak dari berbagai upaya ini tercermin dalam tahap *output*, khususnya melalui capaian *Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)* dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan Pemerintah Provinsi Lampung tahun 2023. Capaian ini bukan sekadar simbolis, melainkan merupakan bukti keberhasilan integrasi praktik kepemimpinan profesional ke dalam kinerja kelembagaan.

Dengan demikian, hubungan antara profesionalisme kepemimpinan dan efektivitas organisasi tidak hanya terbukti secara teoritis, tetapi juga melalui hasil nyata. Profesionalisme Inspektur, melalui kepemimpinan visioner, dukungan terhadap pengembangan staf, dan komitmen terhadap integritas telah memperkuat proses internal dan berkontribusi pada tercapainya tujuan pengawasan Inspektorat.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme kepemimpinan, khususnya sebagaimana tercermin dalam praktik kepemimpinan transformasional, memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi di Inspektorat Provinsi Lampung. Profesionalisme Inspektur yang tercermin dari kualifikasi pendidikan, pengalaman karier, sertifikasi profesional, serta dukungannya terhadap pengembangan kelembagaan telah berkontribusi pada peningkatan fungsi pengawasan internal. Profesionalisme ini berperan sebagai input utama yang memengaruhi proses internal seperti perencanaan pengawasan, pengembangan kapasitas, dan audit berbasis risiko. Pencapaian Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan Provinsi Lampung mencerminkan keberhasilan konversi input kepemimpinan menjadi hasil organisasi yang efektif.

Dengan demikian, kepemimpinan yang profesional tidak hanya penting dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dalam memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan kredibilitas institusi publik. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pimpinan instansi pengawasan di berbagai daerah mengadopsi strategi pengembangan kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip profesionalisme dan kepemimpinan transformasional. Salah satu langkah konkret yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan, baik melalui pendidikan formal, pelatihan teknis berbasis kebutuhan institusi, maupun forum pembelajaran internal yang menekankan aspek kepemimpinan, pengawasan, dan manajemen risiko. Lebih lanjut, dorongan terhadap sertifikasi profesional dan penilaian kinerja berbasis data juga penting untuk diperkuat. Pemimpin dan auditor internal sebaiknya didorong untuk mengikuti sertifikasi teknis seperti sertifikasi auditor intern pemerintah dan pelatihan berbasis kompetensi lain yang relevan. Selain itu, institusi perlu membangun sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dan objektif, dengan indikator yang mengukur pencapaian berdasarkan hasil kerja (outcomes) bukan hanya keluaran (outputs). Sistem ini dapat dikembangkan melalui platform digital internal, misalnya integrasi dengan sistem e-kinerja atau dashboard pengawasan yang memberikan umpan balik rutin bagi pemangku kepentingan. Dalam mendukung akuntabilitas publik, penting pula untuk meningkatkan transparansi dan membangun budaya organisasi yang antikorupsi. Inspektorat sebagai APIP dapat memublikasikan ringkasan hasil pengawasan yang bersifat strategis, melibatkan publik dalam forum konsultasi kinerja, serta memperkuat internalisasi nilai-nilai integritas di lingkungan kerja. Pengalaman Inspektorat Provinsi Kudus, misalnya, menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam forum penyusunan RENJA/RENSTRA dan pelaksanaan kegiatan sosialisasi antikorupsi secara konsisten dapat menjadi sarana membangun kepercayaan publik dan memperkuat tata kelola yang baik.

Temuan di Lampung juga dapat menjadi rujukan dalam menyusun kerangka kerja kolaborasi antardaerah. Praktik-praktik positif seperti penguatan SDM pengawasan, pelibatan aktif pegawai dalam reformasi kelembagaan, dan perencanaan pengawasan berbasis risiko dapat direplikasi di daerah lain dengan menyesuaikan konteks lokal. Forum koordinasi antarinspektorat provinsi dan kabupaten/kota dapat difasilitasi oleh Kementerian Dalam Negeri atau BPKP untuk mendorong pertukaran praktik baik dan harmonisasi kebijakan. Dengan demikian, strategi penguatan kapabilitas Inspektorat tidak lagi bergantung pada inisiatif sporadis, tetapi menjadi bagian dari upaya nasional memperkuat sistem pengawasan yang akuntabel, adaptif, dan profesional.

Seluruh rekomendasi ini bertujuan untuk memperkuat efektivitas kelembagaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap perbaikan kualitas layanan publik dan tercapainya tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan. Transformasi semacam ini hanya dapat dicapai jika pemimpin di instansi pengawasan daerah bersedia menjadi penggerak perubahan yang tidak hanya memahami kebijakan, tetapi juga mampu mengimplementasikannya melalui pendekatan kepemimpinan yang visioner dan berintegritas.

E. Daftar Pustaka

- Anggriany, Esther. Hasnawati. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Jurnal Ekonomi Trisakti
- Bass, Bernard M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York. The Free Press
- Daft R.L. 2008. *The Leadership Experience*. United Kingdom. Thomson Corporation
- Hatch, Mary Jo. Cunliffe, Ann L. 2012. *Organization Theory Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford. Oxford University Press
- Hendrawan, Putu Ryan. Budiarta, Ketut. 2018. *Pengaruh Integritas, Independensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana
- Indari, Luluk. 2017. *Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam*. Tulungagung. Jurnal Pendidikan Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah
- Jones, Alan M. 1994. *The Learning Organization : Adult Learning and Organizational Transformation*. United Kingdom. British Journal of Management
- Julianto, Bagus. Carnarez, Tommy Yunara Agnanditiya. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional : Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan.
- Kirkpatrick, S.A., Locke, E.A. 1991. *Leadership: Do Traits Matter?* Northwestern. Academy of Management Executive

- Kiwang, Amir Syarifudin. Pandie, David D.W. Gana, Frans. 2015. *Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi*. Kupang. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik
- Praditya, Rayyan Aqila. 2022. *Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta. International Journal of Social Policy and Law.
- Rifaki, Affan. Raharja, Surya. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Audit Internal terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Badan Pusat Statistik*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Tafvelling, Susanne. 2013. *The Transformational Leadership Process*. Sweden. Department of Psychology Umea Universitet.