

Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) (Study Kasus pada KSP Tepian Taduh)

Paulus

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,
Sintang, Indonesia, email: paulussehari@gmail.com

Abstract: *This study employs a descriptive qualitative method with a research scope focusing on the work motivation of employees at the Koperasi Simpan Pinjam (KSP). The research aspects include compensation, organizational culture, leadership, and facilities. Data collection techniques consisted of interviews, observation, and documentation. The findings indicate that the compensation system implemented at KSP Tepian Taduh is based on the cooperative's regulations, which refer to the Sintang Regency Minimum Wage of IDR 3,039,805. Employee salaries are determined by considering job position, length of service, and individual competencies. In terms of salary, employees are motivated to perform their work. Furthermore, the organizational culture at KSP Tepian Taduh has been well established through the implementation of clear and firm regulations that serve as work guidelines, thereby shaping the organization's work culture. The organizational culture emphasizes work discipline, adherence to work rules, and the promotion of good and conducive communication and interaction. The manager's leadership prioritizes consistent rule enforcement, effective communication and coordination, as well as harmonious working relationships between the manager and employees, and among employees themselves. With the commitment of the leadership, employees are able to maintain strong work morale. Moreover, the working conditions are supported by adequate facilities that enable employees to carry out their tasks efficiently.*

Keywords: *Motivation, Work, Employees*

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan ruang lingkup penelitian tentang motivasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Tepian Taduh Cabang Sintang. Aspek penelitian terdiri dari kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa kompensasi yang diterapkan di KSP Tepian Taduh ditetapkan berdasarkan peraturan KSP Tepian Taduh yang mengacu kepada Ketetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sintang sebesar Rp. 3.039.805. Gaji setiap karyawan ditetapkan dengan melihat jabatan, dan masa kerja, serta kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan aspek gaji, karyawan memiliki motivasi dalam bekerja. Selanjutnya budaya organisasi telah dibangun dengan baik di KSP Tepian Taduh dengan adanya peraturan yang jelas dan tegas sebagai pedoman dalam bekerja, sehingga selanjutnya membentuk budaya kerja di organisasi. Budaya organisasi menerapkan disiplin kerja, penerapan aturan kerja, serta memperhatikan komunikasi dan interaksi yang baik dan kondusif. Kepemimpinan manager mengutamakan penerapan aturan yang konsisten, komunikasi dan koordinasi kerja, dan memperhatikan hubungan kerja yang harmonis, baik karyawan dengan manager, maupun sesama karyawan. Berdasarkan komitmen pimpinan, maka karyawan dapat memiliki semangat kerja. Kondisi kerja selanjutnya ditunjang oleh fasilitas yang memadai.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi bisnis ingin mencapai kesuksesan dibidang finansial yang ditandai dengan terpenuhi tujuan perusahaan dan rasio-rasio keuangan dalam kondisi yang ideal. Untuk mencapai cita-cita atau tujuan dari perusahaan tentu memerlukan berbagai proses dan pengorbanan sumber daya. Sumber daya yang terbatas membuat perusahaan harus mengorbankan sumber daya lain untuk mendapatkannya. Sumber daya ekonomi yang juga disebut faktor-faktor ekonomi diantaranya uang, bangunan, tanah, mesin, pasar, metode, ide, dan sumber daya manusia. Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha atau bisnis menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus memiliki strategi dalam mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan mencapai visi-misi atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai kumpulan dari berbagai elemen di dalamnya pengelolaan organisasi tidaklah mudah. Setiap bagian terdiri dari staf atau pegawai yang memiliki berbagai kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, sikap, dan tingkah laku individu.

Faktor terpenting dari semua kompetensi seseorang adalah perilaku yang ditunjukkan dengan sikap positif dalam bekerja. Sikap positif tersebut dapat terlihat dari kesungguhan bekerja, kepatuhan, kerajinan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor

kompetensi seperti kemampuan, kecepatan, ketelitian, keakuratan merupakan hal penting kedua yang dapat membuat seseorang dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Produktivitas dari karyawan dapat terlihat dari kinerja yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada masing masing karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai standar yang ditentukan. Faktor kinerja ini dapat terlihat dari kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor internal dari individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat – sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel – variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik pekerjaan, budaya organisasi dan hubungan (relationship) antar individu. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Berbagai faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, akan mempengaruhi semangat dan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Motivasi seseorang sangat penting agar segenap kemampuan, baik keterampilan, sikap dan pengetahuan

dapat teraktualisasi didalam pekerjaan yang diembannya. Besar kecilnya tingkat motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari kerajinan, loyalitas dan antusiasme atau semangat dalam bekerja.

Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan rajin tentu merupakan sesuatu yang diinginkan oleh perusahaan. Namun untuk mewujudkannya, pihak perusahaan harus dapat menganalisis dan memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Motivasi Karyawan

Siagian (2013:138) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Dengan demikian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

menurut Griffin (2013:38) Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

David McClelland (Siagian (2014 : 167) mengemukakan bahwa pemahaman

tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: "a. Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement), b. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), c. Kebutuhan afiliasi (Need for Affiliation)".

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2017 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Faktor yang berhubungan dengan motivasi pada setiap kariawan berbeda. Namun pada umumnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan fasilitas yang dipergunakan untuk proses kerja.

Kompensasi

Davis dan Werther (Marwansyah 2014: 276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu :

1. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan

secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Menurut Hasibuan (2014:121-122) “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang dipengaruhi oleh budaya yang ada di internal organisasi. Budaya akan mempengaruhi kebiasaan, gaya hidup, kedisiplinan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas organisasi.

Menurut Denison (Achmad 2017: 194) dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Involvement*

Adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.

2. *Consistency*

Menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi.

3. *Adaptability*

Adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan

melakukan perubahan internal organisasi.

4. *Mission*

Adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi organisasi tempat karyawan bekerja. Perilaku seseorang di organisasi pada akhirnya menyesuaikan kondisi organisasi. Individu di dalam organisasi akan menyesuaikan kondisi lingkungan organisasinya. Organisasi yang telah memiliki manajemen yang maju menuntut seseorang untuk mampu berdisiplin dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan

Motivasi karyawan berhubungan dengan kualitas kepemimpinan seorang atasan. Thoha (2010: 9) “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2014: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2014: 75) “kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai”. Thoha (2010: 50) mengatakan “gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan”.

c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2014: 76) “pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada

bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan”.

Fasilitas

Menurut Tjiptono (2015 : 224) “Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen”. Sementara menurut Nirwana (2014 :98), “Fasilitas merupakan bagian dari variabel pemasaran yang memiliki peran cukup penting, karena jasa yang disampaikan kepada pelanggan tidak jarang sangat memerlukan fasilitas pendukung”.

Menurut Tjiptono (2012: 184) indikator Fasilitas ada 3 yaitu :

a. Pertimbangan/Perencanaan Spasial

Aspek seperti proporsi, kenyamanan dan lain lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk memancing respon intelektual maupun emosional dari pemakai atau orang yang melihatnya.

b. Perencanaan Ruangan

Unsur ini mencakup interior dan arsitektur, seperti penempatan perabot dan perlengkapan dalam ruangan , desain dan aliran sirkulasi dan lain-lain.

c. Perlengkapan Dan Perabot

Perlengkapan dan perabot berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung bagi pengguna jasa. Unsur Pendukung lainnya, seperti : toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Tepian Taduh, di Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan informan sebagai sumber data primer. Informan ditetapkan secara *purposive* (dengan sengaja sebelumnya memilih orang yang dianggap kompeten dapat memberikan data penelitian). Informan yang dipilih terdiri dari Pengurus, Pengawas, dan tim manajemen (karyawan). Teknis pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan tahap reduksi, penyajian, dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Kompensasi di dalam organisasi KSP Tepian Taduh merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan baik materil maupun imateril sebagai imbal balik atas eksistensi karyawan memberikan kontribusinya kepada

lembaga. Kompensasi bersifat materil tentu kompensasi yang berwujud fisik seperti uang, makan, barang/peralatan. Sementara kompensasi imateril merupakan kompensasi tidak berwujud yang diterima karyawan yang dapat berupa pemberian pengetahuan, keterampilan. Kegiatan-kegiatan penyegaran karyawan, seperti mengikuti kegiatan piknik, mengikuti kegiatan lembaga keluar daerah sekalian mengunjungi tempat-tempat wisata juga merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan.

Kompensasi karyawan ditetapkan berdasarkan jabatan, lama kerja dan juga berdasarkan kinerja atau hasil kerja masing-masing. Penilaian berbasis kinerja dapat memberikan kompensasi secara objektif dan transparan kepada karyawan. penerapan kompensasi berbasis kinerja ini akan lebih memudahkan bagian pengelola kepegawaian untuk memberikan *reward* ataupun *funnishment* kepada karyawan.

Kompensasi utama karyawan adalah berupa gaji yang diberikan secara bulanan (diterima setiap bulan). Karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan lembaga maka berhak menjadi gaji penuh sesuai dengan ketetapan. Kompensasi selain gaji yang diberikan oleh KSP Tepian Taduh adalah berupa penghargaan, promosi jabatan, kesempatan pelatihan-lanjutan sesuai dengan posisi jabatan. Kompensasi ini diberikan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan. Kompensasi berupa gaji menurut manager berupa gaji pokok, tunjangan kesehatan,

tunjangan transportasi, tunjangan dana hari tua, dan tunjangan istri/suami-anak.

Kompensasi telah memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Budaya Organisasi

Karyawan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan rekan dan tim kerja, serta lingkungan kerja. Budaya kerja didukung dengan penerapan aturan kepada karyawan yang dilakukan secara proporsional. Pelanggaran disiplin dan kode etik akan dikenakan sanksi, demikian pula untuk karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan.

Manajemen sudah bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Indikator-indikator kinerja sudah ada, sehingga karyawan memiliki arah dan panduan yang jelas dan terukur dalam menjalankan kewajiban pekerjaan. Aturan-aturan dipatuhi dijalankan semua elemen baik pengurus, pengawas maupun karyawan. Kemajuan lembaga KSP Tepian Taduh tidak terlepas dari kekompakan dan kerja keras semua pihak dalam mengembangkan dan menjaga eksistensi lembaga sebagai milik bersama.

Penerapan disiplin, komunikasi yang baik, tim kerja yang solid, dan pelayanan kepada anggota yang profesional berdasarkan tata kelola yang ditetapkan. Budaya organisasi dijalankan oleh tim manajemen, pengurus dan pengawas, serta anggota.

Budaya organisasi KSP Tepian Taduh mengacu kepada peraturan dan kebijakan Pengurus yang di implementasikan oleh semua unsur seperti pengurus, pengawas, karyawan, dan anggotanya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memberikan kontribusi besar dalam kaitannya dengan motivasi karyawan. Dengan kepemimpinan yang tegas, berkomitmen, dan berkompeten akan dapat memberikan ketaatan dan semangat kerja bagi para bawahannya.

Kepemimpinan di Koperasi dimulai dari jajaran pengurus. Ketua pengurus memegang peran sangat strategis dalam membawa organisasi menuju ke arah yang semakin berkembang atau sebaliknya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di KSP Tepian Taduh memadukan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis. Implikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah dapat menerima saran dan masukan dari bawahan serta memberikan arahan yang diikuti dengan ketetapan/aturan yang berlaku. Semua program yang dijalankan merupakan program yang telah disepakati bersama. Semua karyawan harus menjalankan peraturan yang ada serta menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik.

Kepemimpinan Pengurus Pengawas, dan Manager telah memberikan kemajuan yang signifikan terhadap pertumbuhan aset dan anggota koperasi. Perkembangan lembaga

merupakan representasi dari kinerja Pengurus, Pengawas, dan Manajemen. Aset dan anggota merupakan output dari hasil kerja semua stakeholder di Koperasi. Kepemimpinan yang tegas, jujur, adil dan konsisten dalam melaksanakan kepemimpinan merupakan landasan dalam mengelola lembaga sehingga akan memberikan kinerja yang baik dan selanjutnya berdampak kepada kepercayaan anggota dan karyawan yang bekerja.

Fasilitas

Fasilitas yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, kesejahteraan, fasilitas kerja. Fasilitas ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung produktivitas. Fasilitas kesehatan misalnya disediakan alat-alat Petolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), ruang istirahat, dan obat-obatan. Selain itu untuk menunjang kesehatan karyawan, karyawan diberikan makan siang gratis di kantor. Fasilitas untuk kesejahteraan tentu sudah diakomodir dengan kebijakan lembaga tentang tabungan dan pinjaman yang produktif. Fasilitas kerja disedia komputer dikantor untuk setiap bagian sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar.

Fasilitas yang dimiliki oleh KSP Tepian Taduh telah memakai, baik fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan secara langsung seperti alat tulis kantor (komputer, printer, kertas, dan lain-lain). Fasilitas penunjang antara lain ruang kerja yang ber AC, kipas angin, televisi, ruang pelayanan yang nyaman, tempat parkir, dan toilet, serta

ruang tunggu untuk anggota yang memadai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi yang diterima karyawan berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), insentif lembur, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, Dana Hari Tua (DHT), pesangon, pelatihan dan pengembangan. Kompensasi-kompensasi tersebut telah dapat memberikan motivasi kerja.

Budaya organisasi KSP Tapian Taduh berupa penerapan aturan dan disiplin kerja, dengan memberikan reward (hadiah) dan punishment (sanksi/hukuman) kepada karyawan. Koordinasi dan komunikasi telah berjalan dengan baik, hal ini karena dilakukan evaluasi terhadap koordinasi dan komunikasi antara karyawan dan manager.

Kepemimpinan KSP Tapian Taduh sudah berjalan dengan baik, yang dibuktikan berjalannya fungsi-fungsi manajemen di KSP Tapian Taduh Cabang Sintang. Karyawan telah mengikuti arahan dari manager dengan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Fasilitas kerja KSP Tepian Taduh telah disiapkan untuk memenuhi kebutuhan kerja sehingga tidak ada kendala dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Masih perlu ditingkatkan kualitas kepemimpinan serta dukungan organisasi dalam bentuk kompensasi,

budaya organisasi dan fasilitas kerja yang terus ditingkatkan sesuai kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad. 2017. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : IBPP.

Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Fandy Tjiptono. 2012. *Strategi Pemasaran*. edisi. 3. Yogyakarta, Andi.

Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.

Nirwana. 2014. *Pemasaran Jasa*. Jakarta: Alta.

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian. 2014. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara.

Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta Graha Ilmu.

Thoha. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.