

KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ORGANISASI: ANALISIS GAYA TRANSAKSIONAL, SINERGISTIK, VISIONER, TRANSFORMASIONAL, DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM POLITIK INDONESIA

Nurul Aulia¹

na6647246@gmail.com¹

Wahyu Aris Munandar²

wahyuarismunandar12@gmail.com²

Siradjuddin³

siradjuddin@uin-alauddin.ac.id³

^{1,2,3}UIN Alauddin Makassar

ABSTRACT

This study constitutes a literature review that examines leadership within an organizational perspective and analyzes various leadership styles, including transactional, synergistic, visionary, transformational, and female leadership in politics. The objective of this research is to identify the fundamental concepts of each leadership style, ascertain their alignment with classical to modern leadership theories, and explore their application within organizational contexts. Employing a library research methodology, this study scrutinizes relevant books, articles, and journals. The findings indicate that transactional leadership effectively maintains stability, synergistic leadership emphasizes collaboration, visionary leadership provides long-term direction, transformational leadership fosters change and motivation, and female leadership in politics contributes to enhanced inclusivity and policy ethics. This research concludes that each leadership style possesses distinct advantages.

Keywords: *Organizational Leadership, Transactional, Synergistic, Visionary, Transformational, Female Leadership In Politics.*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi kepustakaan yang membahas kepemimpinan dalam perspektif organisasi dan menganalisis berbagai gaya kepemimpinan meliputi kepemimpinan transaksional, sinergistik, visioner, transformasional, serta kepemimpinan perempuan dalam politik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi konsep dasar masing-masing gaya kepemimpinan, mengetahui kesesuaiannya dengan teori kepemimpinan klasik hingga modern, serta penerapannya dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan menelaah buku, artikel dan jurnal yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional efektif menjaga stabilitas, kepemimpinan sinergistik fokus pada kolaborasi, kepemimpinan visioner memberi arah jangka panjang, kepemimpinan transformasional mendorong perubahan hingga motivasi, dan kepemimpinan perempuan dan politik berkontribusi pada peningkatan

inklusivitas dan etika kebijakan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa setiap gaya memiliki keunggulan masing-masing.

Kata Kunci: Kepemimpinan Organisasi, Transaksional, Sinergistik, Visioner, Transformasional, Kepemimpinan Perempuan Dalam Politik.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan arah, strategi, dan keberhasilan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Menurut Boyles (2024), kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mengimplementasikan perubahan dengan menciptakan dan mengkomunikasikan visi kepada orang lain. Yukl (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena sosial yang harus melibatkan interaksi, komunikasi, dan pembentukan komitmen, sehingga keberadaan kepemimpinan menjadi inti dari dinamika sebuah organisasi.

Kepemimpinan dalam perspektif organisasi merupakan kemampuan untuk dapat memengaruhi, mengarahkan, serta mampu memotivasi orang lain agar dapat berkerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik organisasi di Indonesia, kebanyakan masih menunjukkan variasi gaya kepemimpinan. Seperti transaksional, sinergistik, visioner, serta gaya transformasional. Gaya transaksional banyak ditemukan pada birokrasi yang menekankan imbalan. Gaya sinergistik sering muncul dalam organisasi sosial yang lebih mengutamakan kolaborasi. Gaya visioner relevan pada organisasi yang

berorientasi pada masa depan. Sedangkan gaya transformasional sangat relevan dengan organisasi yang sedang merancang perubahan besar.

Selain itu, organisasi di Indonesia dalam dunia politik menghadirkan dimensi khusus, yaitu kepemimpinan perempuan. Regulasi yang dikeluarkan pada pemilu belakangan ini yaitu sekitar 30 persen calon legislatif perempuan. Namun, pada kenyataan yang terjadi representasi perempuan memperlihatkan keterbatasan akibat budaya patriarki. Meski demikian, sejumlah tokoh perempuan saat ini menunjukkan kepemimpinan yang mampu membawa organisasi terutama politik ke arah yang lebih demokratis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan dalam perspektif organisasi melalui gaya kepemimpinan transaksional, sinergistik, visioner, transformasional, serta kepemimpinan perempuan dalam politik di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat hubungan antara teori kepemimpinan dengan realitas yang terjadi terutama di dunia politik Indonesia, serta mampu membuka ruang bagi pengetahuan kepemimpinan yang lebih inklusif dan adaptif di masa depan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif

deskriptif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang

berfokus pada analisis teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan serta kepemimpinan politik di Indonesia. Menurut Creswell (2021), penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti dapat menggambarkan fenomena sosial secara sistematis. Sejalan dengan pandangan Flick (2022) yang menekankan penelitian kualitatif relevan digunakan untuk menghubungkan teori dengan praktik dalam situasi yang kompleks.

Data diperoleh dari studi literatur akademik seperti buku, jurnal, maupun artikel ilmiah, serta studi kasus yang relevan pada penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif analisis. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Validasi dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan data dari literatur dan dokumen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa terdapat lima gaya kepemimpinan yang relevan untuk dianalisis dalam konteks organisasi yaitu transaksional, sinergistik, visioner, transformasional, dan kepemimpinan perempuan dalam politik. Setiap gaya kepemimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda namun semuanya dapat dikaitkan dengan perkembangan teori kepemimpinan klasik, hingga modern.

A. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan, berupa imbalan atas kinerja dan hukuman atas pelanggaran. Burns (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan

kepatuhan terhadap aturan dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Bass (2021) gaya ini menekankan kepatuhan, struktur, dan pengawasan yang ketat untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional berfokus pada stabilitas organisasi melalui mekanisme kontrol formal dan sistem penghargaan yang jelas.

Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik utama berupa tujuan yang terukur, penggunaan standar kinerja, serta penerapan imbalan dan sanksi secara konsisten. Gaya ini cocok diterapkan dalam organisasi yang memiliki struktur hierarki dan prosedur kerja yang baku. Dalam perspektif teori kepemimpinan klasik, konsep ini sejalan dengan pemikiran Weber mengenai birokrasi rasional yang menekankan aturan, prosedur, dan otoritas formal. Teori manajemen ilmiah Taylor juga mendukung pendekatan ini melalui penekanan pada efisiensi, pengawasan, dan pembagian kerja yang jelas. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional dapat dipandang sebagai implementasi praktis dari teori kepemimpinan klasik yang menempatkan kepemimpinan sebagai pengendali proses dan bawahan sebagai pelaksana tugas.

Meskipun kepemimpinan transaksional efektif dalam menjaga keteraturan dan memastikan pencapaian target jangka pendek, gaya ini memiliki keterbatasan dalam mendorong kreativitas, inovasi, dan perubahan organisasi. Namun, dalam konteks organisasi yang membutuhkan stabilitas, kepastian prosedur, dan kepatuhan terhadap standar operasional, kepemimpinan transaksional tetap relevan dan fungsional. Dengan demikian, teori dan praktik menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki posisi penting dalam

organisasi, terutama ketika tujuan yang ingin dicapai bersifat rutin, terukur, dan membutuhkan kontrol yang kuat.

B. Kepemimpinan Sinergistik

Kepemimpinan sinergistik merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kolaborasi, kerja sama, dan integrasi kekuatan antar anggota untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Covey (2020) sinergi terjadi ketika pemimpin mampu menggabungkan perbedaan, memaksimalkan potensi individu, dan menciptakan hasil dari keseluruhan yang jauh lebih besar daripada sekadar penjumlahan kontribusi masing-masing anggota secara terpisah.

Kepemimpinan sinergistik memiliki karakteristik utama berupa kemampuan membangun hubungan yang harmonis, mendorong partisipasi aktif, serta menciptakan budaya organisasi yang inklusif. Dalam perspektif teori kepemimpinan neoklasik, gaya ini sejalan dengan pikiran Elton Mayo yang menekankan pentingnya hubungan manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Barnard (2021) juga menegaskan bahwa kerja sama dan komunikasi merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi, sehingga implementasi sinergistik dapat dipandang sebagai implementasi praktis dari teori neoklasik yang menempatkan manusia sebagai pusat dinamika organisasi.

Kepemimpinan sinergistik juga relevan dalam organisasi yang membutuhkan kolaborasi lintas fungsi, inovasi, dan keterlibatan anggota. Gaya ini mampu meningkatkan rasa memiliki, memperkuat komitmen, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertukaran ide. Namun, kepemimpinan sinergistik juga memiliki tantangan, terutama dalam

organisasi yang memiliki konteks teori kepemimpinan modern.

Kepemimpinan sinergistik memiliki peran penting dalam membangun organisasi yang kolaboratif dan berorientasi pada hubungan manusia. Kesesuaian dengan teori neoklasik dan modern menegaskan bahwa gaya ini efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, terutama ketika organisasi membutuhkan integrasi kekuatan dan partisipasi aktif dari seluruh anggotanya.

C. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pemimpin dalam merumuskan, mengkomunikasikan, dan menggerakkan anggota organisasi menuju visi masa depan yang jelas dan inspiratif. Menurut Wardani dkk (2024), Kepemimpinan Visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang dengan memiliki visi yang jelas tentang arah tujuan organisasi. Kouzes dan Posner (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan visioner berfokus pada penciptaan arah strategis yang mampu memberikan makna dan tujuan bagi organisasi.

Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik utama berupa kemampuan merumuskan visi yang realistis, kemampuan mengkomunikasikan visi secara efektif, serta kemampuan menggerakkan anggota organisasi untuk berkomitmen terhadap visi tersebut. Gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan, tuntutan inovasi, dan kebutuhan adaptasi strategis. Pemimpin visioner tidak hanya menetapkan tujuan jangka panjang, tetapi juga mampu menghubungkan visi tersebut dengan

tindakan nyata yang harus dilakukan oleh organisasi.

Dalam perspektif teori kepemimpinan modern, gaya visioner sejalan dengan pendekatan kepemimpinan strategis yang menekankan pentingnya arah jangka panjang dan kemampuan membaca dinamika lingkungan. Teori ini menempatkan pemimpin sebagai arsitek masa depan organisasi, yang tidak hanya mengelola kondisi saat ini tetapi juga mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan mendatang. kepemimpinan visioner memiliki kelebihan dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada masa depan. Namun, gaya ini juga memiliki tantangan, terutama ketika visi yang dibangun terlalu abstrak, atau tidak didukung oleh struktur organisasi yang memadai. Dalam konteks teori dan praktik, kepemimpinan visioner dianggap sebagai gaya yang sangat relevan untuk organisasi modern yang membutuhkan arah strategis yang jelas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang cepat.

Jadi, kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang kuat dalam membangun orientasi masa depan organisasi. Kesesuaiannya dengan teori kepemimpinan modern menegaskan bahwa gaya ini efektif dalam menciptakan arah strategis, meningkatkan motivasi anggota, dan memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang kompleks.

D. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan mendasar dalam organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi anggota. Bass dan

Rigio (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memengaruhi nilai, kekayaan, dan perilaku bawahan sehingga mereka bersedia melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Burns (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada satu target saja, tetapi juga pada proses membangun perubahan yang berkelanjutan melalui hubungan yang bermakna antara pemimpin dan anggota organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keempat komponen ini menjadikan pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, inovasi, dan komitmen tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi anggota organisasi untuk berpikir kritis dan mengembangkan kapasitas diri.

Gaya transformasional dianggap sebagai salah satu pendekatan yang paling relevan untuk menghadapi dinamika organisasi yang kompleks dan cepat berubah. Hal ini menandakan bahwa teori kepemimpinan modern sejalan dengan kepemimpinan transformasional. Teori ini menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan organisasi menuju kondisi yang lebih adaptif dan inovatif. Yukl (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi karena mampu membangun motivasi intrinsik dan rasa memiliki yang kuat di antara anggota organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan dalam menciptakan perubahan jangka panjang, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Namun, gaya ini juga memiliki tantangan, terutama ketika pemimpin tidak mampu menjaga konsistensi antara visi dan tindakan, atau ketika anggota organisasi tidak siap menerima perubahan. Dalam konteks teori dan praktik, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang sangat efektif untuk organisasi yang membutuhkan inovasi, adaptasi, dan transformasi berkelanjutan.

E. Kepemimpinan Wanita dalam Politik

Kepemimpinan perempuan dalam politik merujuk pada peran, gaya, dan kontribusi perempuan dalam proses pengambilan keputusan politik, baik di lembaga legislatif, eksekutif, maupun organisasi politik. Menurut Siregar (2020), kepemimpinan perempuan dalam politik tidak hanya berkaitan dengan keterwakilan jumlah, tetapi juga kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan melalui kemampuan berkomunikasi, membangun konsensus, serta memperjuangkan isu-isu publik. Literatur Indonesia menekankan bahwa kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan nilai-nilai empati, kolaborasi, dan orientasi pada kesejahteraan sosial.

Menurut Tanjung et al. (2023), kepemimpinan perempuan di Indonesia cenderung mengadopsi gaya transformasional dan partisipatif, yang menekankan pada pembangunan hubungan sosial, penguatan etika kerja, dan sensitivitas terhadap isu-isu publik. Gaya ini berbeda dari pendekatan kepemimpinan yang hierarkis

dan instruksional, karena lebih menekankan pada dialog, kolaborasi, dan pemberdayaan.

Perempuan dalam politik cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inklusif. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan modern yang menekankan pentingnya komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal. Studi oleh Irawan et al. (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam politik Indonesia masih menghadapi tantangan struktural, seperti kuota legislatif yang belum optimal dan budaya patriarki yang menghambat partisipasi aktif. Namun, perempuan yang berhasil menembus ruang politik menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang kuat dan berdampak. Khofifah Indar Parawansa, misalnya, menjadi contoh pemimpin perempuan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan partisipatif dengan strategi politik yang efektif, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Andriza et al. (2024).

Dalam perspektif teori gender dan politik, kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh faktor struktural, budaya, dan institusional. Budaya politik yang masih patriarkis, mekanisme rekrutmen partai yang tidak selalu inklusif, serta stereotip gender menjadi tantangan yang sering dihadapi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika perempuan berhasil menempati posisi strategis, mereka cenderung membawa perspektif baru yang memperkaya proses pengambilan keputusan dan meningkatkan responsivitas kebijakan terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam politik merupakan bagian penting dari perkembangan demokrasi

<https://journalversa.com/s/index.php/jmm-modern>. Kesesuaiannya dengan teori kepemimpinan modern dan kontemporer menegaskan bahwa perempuan memiliki potensi besar dalam membawa perubahan positif, memperkuat inklusivitas, dan meningkatkan kualitas kebijakan publik. Namun, realisasi potensi tersebut sangat bergantung pada dukungan institusional, budaya politik yang lebih setara, serta mekanisme rekrutmen yang lebih terbuka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan terhadap berbagai gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa setiap gaya memiliki karakteristik, fungsi, dan relevansi yang berbeda sesuai dengan konteks organisasi dan tuntutan lingkungan. Kepemimpinan transaksional menekankan struktur, kepatuhan, dan mekanisme imbalan-hukuman, sehingga efektif dalam situasi yang membutuhkan stabilitas dan keteraturan.

Kepemimpinan sinergistik mengadopsi kolaborasi, komunikasi, dan hubungan interpersonal dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan visioner, yang berfokus pada arah jangka panjang dan kemampuan membangun visi, relevan dalam organisasi yang menghadapi perubahan cepat.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai gaya yang paling kuat dalam mendorong perubahan mendasar. Sementara itu, kepemimpinan perempuan dalam politik menunjukkan bahwa perempuan memiliki potensi besar dalam membawa nilai-nilai inklusivitas, etika, dan orientasi pada kesejahteraan publik. Namun, realisasi potensi tersebut masih dipengaruhi oleh faktor struktural, budaya, dan institusional.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa tidak ada satu gaya

kepemimpinan yang paling unggul untuk semua situasi. Setiap gaya memiliki kelebihan dan keterbatasan, serta relevansinya masing-masing tergantung pada konteks organisasi dan tantangan yang dihadapi. Namun, gaya kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, visioner, dan transformasional terbukti lebih sesuai dengan tuntutan organisasi modern yang dinamis dan kompleks. Temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan model kepemimpinan yang lebih responsif, inklusif, dan berorientasi pada perubahan berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Anam Choirul (2023). *Resilience Servant Leadership In Creating Performance Organization*. Proceedings Conference on Economics and Business Innovation Vol 3, Issue 1, 2023
- Baharuddin (2022). *Perempuan Dalam Kepemimpinan Politik Di Indonesia*. Harakat An-Nisa Jurnal Studi Gender dan Anak Vol 7 No. 2, Desember 2022
- Baker, Reggie (2023). *Leadership and Organizational Development: How The Two Go Hand in Hand?* <https://www.ntaskmanager.com/blog/leadership-and-organizational-development/#:~:text=Leaders%20play%20a%20critical%20role,take%20calculated%20risks%20when%20necessary>.
- Barnard, C. I. (2021). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Basirun & Turimah (2022). *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 1 No.1 Maret 2022

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.
- Biloa X. S., (2023). *The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance*. *Open Journal of Leadership*, 2023, 12, 418-441
- Boyles, M. (2023). *Organizational leadership: What it is & why it's important*. Harvard Business School Online.
<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-organizational-leadership>
- Burns, J. M. (2020). *Leadership*. New York, NY: Harper Perennial.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. New York, NY: Free Press.
- Eagly H. Alice & Carli L. Linda., (202) *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Hardian Verus (2021). *Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z Kendali: Economics and Social Humanities Vol 1 (1)*
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2020). *The leadership challenge* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Maisyura, dkk (2022). *Transformational Leadership In Organizational Transformation*. *Jurnal Ekonomi*, Volume 11, No 03 Desember 2022
- Mayo, E. (2021). *The human problems of an industrial civilization*. London: Routledge.
- Mulyani, S. (2021). *Representasi dan kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan*. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 33–47.
- Northouse, P. G. (2020). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Vol 61 (2)
- Setiani, A. Y., (2023) *Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature*. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen Vol.1, No.3 Agustus 2023*
- Shena W & Josephb L. D., (2020). *Gender and leadership: A criterion-focused review and research agenda*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482220300383?via%3Dihub>
- Siregar, F. (2020). *Kepemimpinan perempuan dalam politik lokal*. *Jurnal Politik dan Pemerintahan*. 11(2), 145–160.
- Taylor, F. W. (2020). *The principles of scientific management*. New York, NY: Harper & Brothers.
- Wardani Risma dkk (2024). *Analisis Peran Kepemimpinan Visioner Dalam Mengoptimalkan Kerja Tim*. *Jurnal Humaniora Revolusioner*. 8(12) hal 26.
- Weber, M. (2019). *Bureaucracy and authority*. London: Routledge.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York, NY: Pearson. Vol 16 (3)